



Facultad de Ciencias de la Educación

Trabajo de
Fin de Grado
(TFG)

Estudio de variables
que influyen en la
percepción del
prestigio docente.

María Rodríguez Romanos

Julio 2019

Trabajo de Fin de Grado presentado en la Facultad de Ciencias de la Educación (Campus Norte) de la Universidad de Santiago de Compostela para la obtención del Grado de Maestro/a de Educación Infantil.

Estudio de variables que influyen en la percepción del prestigio docente.

Estudo de variables que influen na percepção do prestígio docente.

Study of the variables that influence the perception of the teaching status

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO.....	3
2.1. Elección de la profesión.....	4
2.1.1. El prestigio profesional.....	6
2.2. Identidad docente.....	7
2.3. Evolución de la profesión docente.....	9
2.3.1. El maestro en el pasado.....	9
2.3.2. El maestro en la actualidad.....	10
2.4. Necesidad de un nuevo enfoque.....	12
2.4.1. La educación en otros contextos.....	13
2.4.2. La situación en nuestro país	16
3. PARTE EMPÍRICA.....	
3.1. Introducción.....	18
3.2. Objetivos de la investigación.....	18
3.3. Procedimiento.....	19
3.4. Muestra.....	20
3.5. Aplicación.....	21
3.6. Análisis y discusión.....	22
3.6.1. Datos sociodemográficos.....	22
3.6.2. Análisis de las variables que influyen en el prestigio docente.....	22
3.7. Límites de la investigación.....	35
4. CONCLUSIONES.....	36
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS	
Anexo I: Instrumento elaborado.....	1
Anexo II: Tablas de resultados.....	3

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Porcentaje según el sexo.....	22
Gráfica 2: Porcentaje según el grado estudiado.....	22
Gráfica 3: Respuestas ítem “contribución a la sociedad”.....	23
Gráfica 4: Respuestas ítem “responsabilidad”.....	23
Gráfica 5: Respuestas ítem “Ingresos”.....	24
Gráfica 6: Respuestas bloque jurídico ítem “Ingresos”.....	24
Gráfica 7: Respuestas ítem “creatividad”.....	25
Gráfica 8: Respuestas ítem “Exigencia académica”.....	25
Gráfica 9: Respuestas ítem “horario”.....	25
Gráfica 10: Respuestas ítem “valoración social”.....	25
Gráfica 11: Respuestas grado E.Infantil ítem “horario”.....	26
Gráfica 12: Respuestas grado E.Primaria ítem “horario”.....	26
Gráfica 13: Respuestas de los grupos ítem “informes”.....	26
Gráfica 14: Respuestas grupo educación ítem “resultados”.....	27
Gráfica 15: Respuestas grupo geografía ítem “resultados”.....	27
Gráfica 16: Respuestas ítem “valor al conocimiento”.....	27
Gráfica 17: Respuestas ítem “acceso exigente”.....	28
Gráfica 18: Respuestas ítem “vocación”.....	28
Gráfica 19: Respuestas hombres/mujeres ítem “vocación”.....	28
Gráfica 20: Respuestas ítem “mejores candidatos”.....	29
Gráfica 21: Respuestas ítem “características personales”.....	29
Gráfica 22: Respuestas ítem “años de experiencia”.....	29
Gráfica 23: Respuestas grupo educación ítem “motivación”.....	30
Gráfica 24: Respuestas grupo social ítem “motivación”.....	30
Gráfica 25: Respuestas de los grupos ítem “autoridad”.....	30
Gráfica 26: Respuestas ítem “número de mujeres”.....	31
Gráfica 27: Respuestas ítem “vacaciones/horario”.....	31
Gráfica 28: Respuestas de los grupos ítem “Número de mujeres”.....	31
Gráfica 29: Respuestas de los grupos ítem “vacaciones/horario”.....	31
Gráfica 30: Media de los grupos ítem “competencia emocional”.....	33
Gráfica 31: Media de los grupos ítem “incentivos”.....	34
Gráfica 32: Media de los grupos ítem “salario”.....	34
Gráfica 33: Media hombres/mujeres grupo educación ítem “salario”.....	34

RESUMEN:

El prestigio de la profesión docente es un motivo recurrente de debate en la sociedad actual debido al interés que despierta la educación como pilar fundamental de nuestras vidas y elemento clave en muchas problemáticas sociales. Por este motivo se impone la necesidad de analizar las variables que influyen en la opinión y percepción que determinado colectivo de estudiantes universitarios tiene de la profesión.

Bajo esta perspectiva, se pretende aprovechar el presente trabajo fin de grado para acercarnos a un breve análisis de los factores que tienen mayor peso en la percepción del prestigio docente en un grupo de estudiantes de diferentes grados universitarios, realizar su análisis comparativo y extraer las conclusiones pertinentes.

Palabras claves: percepción, prestigio, profesión docente, educación.

RESUMO:

O prestixio da profesión docente é un motivo recorrente de debate na sociedade actual debido ao interese que desperta a educación como pilar fundamental das nosas vidas e elemento chave en moitas problemáticas sociais. Por este motivo impónse a necesidade de analizar as variables que inflúen na opinión e percepción que determinado colectivo de estudantes universitarios ten da profesión.

Baixo esta perspectiva, preténdese aproveitar o presente traballo fin de grao para achegarnos a unha breve análise dos factores que teñen maior peso na percepción do prestixio docente nun grupo de estudantes de diferentes graos universitarios, realizar a súa análise comparativa e extraer as conclusións pertinentes.

Palabras chave: percepción, prestixio, profesión docente, educación.

ABSTRACT:

The status of the teaching profession is a recurrent cause of discussion in our current society due to the interest that education awakens as an essential part of our lives and a key element in a big amount of social problematic. For this reason, the need to analyze the variables that influence the opinion and perception that certain university students' collective have of the profession is imposed.

Under this perspective, it is intended to take advantage of the present Final Degree Project to approach a brief analysis of the factors that are more important in the perception of the teaching status in a group of university students from different university degrees, to perform comparative analysis and reach the relevant conclusions.

Key words: perception, status, teaching profession, education

1. INTRODUCCIÓN.

La crisis mundial de la educación es resultado del desequilibrio entre los sistemas educativos y el ambiente que los circunda. Los cambios sociales suceden tan rápidamente que los sistemas educativos no son capaces de adaptarse adecuadamente. La hipótesis de un profesionalismo docente adecuado a estas nuevas exigencias de la comunidad y coherente con los supuestos culturales y de organización del sistema escolar, vuelve a poner sobre el tapete el problema de la formación docente. (Ghilardi, 1993)

Valle y Manso (2016) señalan que “el profesorado es el factor clave para tener sistemas educativos eficaces que promuevan una educación verdaderamente de calidad. Solo los mejores profesores hacen posible la mejor educación” (p. 11).

No parece existir una correlación entre los presupuestos destinados a la educación y los resultados obtenidos. Algunos países como Finlandia, con excelentes resultados educativos, centran sus esfuerzos en reclutar al profesorado entre los jóvenes mejor preparados.

Por este motivo, es necesario que la profesión sea lo suficientemente atractiva para atraer a los estudiantes mejor preparados. Es aquí donde entra la importancia del prestigio de la profesión por parte de la sociedad.

En palabras de Vélaz y Vailant (2009):

“En el momento actual, nuestra sociedad tiende a establecer el estatus social en relación con el nivel de ingresos. Las ideas de saber, abnegación y vocación han caído en picado en la valoración social. En consecuencia se ha producido una desvalorización de su imagen social, paralela a su desconsideración salarial”.(p. 25)

En este contexto y buscando dar respuesta a una inquietud personal de la autora del trabajo, surge la necesidad de estudiar el prestigio profesional que despierta el/la maestro/a en la sociedad actual. El principal objetivo es estudiar qué variables influyen en el prestigio de una profesión y cuáles serían las medidas necesarias para aumentar la valoración social de los maestros y maestras.

Centrándonos en lo que concierne al presente Trabajo Fin de Grado, la modalidad seleccionada es la de iniciación a la investigación de campo y su estructura se organiza en dos partes diferenciadas: una breve revisión teórica acerca del prestigio profesional y una parte empírica en la que, a través de una encuesta, se recogen los datos que sirvieron como base para el análisis crítico y reflexivo presentado.

La base de la investigación se centra en el análisis de las respuestas de 140 estudiantes de la Universidad de Santiago de Compostela (Campus de Santiago) que pertenecen a la rama de *Ciencias Sociales y Jurídicas*, en la cual se encuentra el Grado de Maestro/a de Educación Infantil.

Finalmente, las competencias que se pretenden abordar mediante el presente trabajo son las siguientes:

- Generales:
 - G.9: Conocer la organización de las escuelas de educación infantil y la diversidad de acciones que comprende su funcionamiento. Asumir que el ejercicio de la función docente ha de ir perfeccionándose y adaptándose a los cambios científicos, pedagógicos y sociales a lo largo de la vida.
 - G.12: Comprender la función, las posibilidades y los límites de la educación en la sociedad actual y las competencias fundamentales que afectan a los colegios de Educación Infantil y a sus profesionales.
- Básicas:
 - B.2: Que los estudiantes sepan aplicar conocimientos a su trabajo o vocación de una manera profesional y posean las competencias que suelen demostrarse con la colaboración y difusión de argumentos y la resolución de problemas en su área de estudio.
 - B.3: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
 - B.4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

- Específicas:
 - E.20: Valorar la importancia de la estabilidad y la regularidad en el entorno escolar, los horarios y los estados de ánimo del profesorado como factores que contribuyen al progreso armónico e integral de los estudiantes.
 - E.26: Saber analizar los datos obtenidos, comprender críticamente la realidad y elaborar un informe de conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO.

En muy poco tiempo, la sociedad industrial se transformó en la sociedad de la información, y ésta dio paso a la sociedad del conocimiento. Los cambios que requieren los sistemas educativos ante estas transformaciones tienen que ser cualitativos, no cuantitativos. (Aguerrondo y Braslavsky, 2003)

Ghilardi (1993) habla de que la creciente incapacidad del sistema escolar para suministrar las habilidades y conocimientos aplicables al mundo laboral es la causa principal de los altos índices de desocupación juvenil.

Opiniones como estas evidencian el permanente punto de mira en el que se encuentra la educación y los/as profesionales que se dedican a ejercer la docencia. Se da la circunstancia de que es una materia opinable por cualquiera ya que todo el mundo ha pasado por la escolarización durante muchos años y, por tanto, consideran tener un criterio válido para compartir. (Imbernón, 2017)

Añadamos que en una reciente investigación del CIS se puede leer que la sociedad considera que el profesorado está poco motivado debido a los recortes educativos y a la situación económica, sin embargo, el profesorado dice que esa desmotivación viene dada por la poca valoración social que tienen. (Zamora y Cabrera, 2015)

Por contradicciones como esta se hace necesario analizar los elementos que pueden influir en el prestigio de una profesión y descubrir si realmente esa percepción social que tienen los maestros y maestras es la misma que tiene la sociedad acerca de su profesión.

2.1. Elección de la profesión.

Rivas (1988) define la conducta vocacional como: “Conjunto de procesos psicológicos que una persona concreta moviliza en relación al mundo profesional en el que pretende integrarse activamente o en el que ya está instalado” (p.15). Indica también que las preferencias y los intereses son percibidos muy pronto por los niños y niñas. En un primer momento (en torno a los 10-12 años) son tomados como único elemento de juicio global: “Quiero ser esto o lo otro”. Más tarde, a medida que van ocurriendo experiencias significativas en el sujeto, intervienen otros elementos que tratarán de relacionar con los intereses, las capacidades y habilidades o con el rendimiento escolar en las distintas asignaturas.

Diversos estudios revisados por Rivas (1995) demuestran cómo el interés por ciertos campos vocacionales depende de la edad de los sujetos. En este sentido encontramos que “áreas como el riesgo, la aventura, el deporte y la fantasía, son más típicas de edades tempranas que de individuos de más edad.” (p.187). La evolución del interés de las personas muestra que “un área como la bioterapia suele haber sido atractiva desde edades muy tempranas mientras que otras como la economía o lo social no suelen ser antes de los 17 años” (p.188)

Otro aspecto, además de la edad, que se tiene en cuenta en la conducta vocacional es el sexo: “ser un hombre o una mujer conlleva un conjunto de factores que actúan como condicionantes de su conducta vocacional” (Rivas, 1995, p.46). Los hombres parecen mostrar un mayor interés por áreas tecnológicas y científicas mientras que las mujeres prefieren las humanidades, las ciencias sociales y las artes. Esto parece ser debido a los estereotipos asignados y a la educación diferenciada recibida desde edades muy tempranas.

También se han puesto en evidencia determinadas variables de personalidad que tienen que ver con determinadas profesiones, es lo que apunta la “Teoría de los Rasgos Característicos” de Darley, en 1941 (citado en Rivas, 1995) que consiste en estudiar todas las variables posibles de la personalidad vinculadas a cada tipo de profesión. Se parte de la hipótesis de que los individuos que disponen de un perfil de personalidad más acorde con las exigencias del trabajo tendrían más posibilidades de escoger esa profesión y, por lo tanto, obtendrían mayor éxito profesional.

Hay, además, otra serie de factores que condicionan el desarrollo vocacional de los individuos que pasan más inadvertidos como son el continuar con los compañeros, la trivialización de la elección, la evitación de ciertas materias, el influjo de profesores, etc. (Rivas, 1995)

Si nos centramos en el terreno docente, autores como Ghilardi (1993) hablan de la existencia de una progresiva merma de estudiantes que eligen la profesión; además, la calidad de desempeño escolar de estos estudiantes es inferior a la de estudiantes de otros grados.

Los padres que querían que sus hijos e hijas se dedicaran a la docencia pasaron del 75% al 46% en poco más de 10 años (Desde el 1969 al 1981). Según Pérez y Rodríguez (2014), en la actualidad, un 40,1% de los padres y madres dicen que la profesión de maestro sería la preferida para su hijo/a o estaría entre las tres preferidas, y al 45,4% no le importaría que la eligiera, aunque no estaría entre sus preferidas. De modo que sólo un 13,1% afirma que preferiría que se dedicase a otra profesión.

El grado universitario de maestro/a es percibido como poco exigente y esto está apoyado por unas notas de corte no excesivamente altas. Por estos motivos, se pueden predeterminar de alguna forma las características personales de los individuos que deciden ser maestros y maestras. Y tampoco hay que olvidar que la enseñanza se convierte en una salida profesional alternativa para sectores como la economía, las ingenierías o el área sanitaria. (Valle y Manso, 2016)

También aparecen diferencias de género a la hora de valorar el atractivo que posee la retribución de los docentes para las mujeres y para los hombres. En el caso de las mujeres, la retribución mensual de una maestra que inicia la carrera se colocaría en el quinto puesto de una supuesta lista gradual de atractivo económico mientras que, en el caso de los maestros, esta posición descendería hasta el duodécimo puesto. Este dato confirmaría el fenómeno de la feminización del trabajo docente. Este fenómeno muestra la gran presencia de la fuerza de trabajo femenina sobre todo en los niveles más bajos como es la educación infantil y la educación primaria. En el caso de la enseñanza secundaria superior, resulta más atractiva para los hombres en virtud de un supuesto prestigio social mayor. (Ghilardi, 1993)

2.1.1. El prestigio profesional.

Carabaña y Gómez (1996) definen el prestigio profesional como “la valoración o consideración social global de una profesión. Una agregación de valoraciones con dos fuentes principales de diversidad, los sujetos que las realizan y las cualidades que lo componen.” (p.108) Los criterios por los que se le da prestigio a las distintas profesiones son de naturaleza muy general como el poder, el dinero, el saber, etc

Existen medidas internacionales que intentan reflejar el prestigio medio de cada profesión alrededor del mundo. Por un lado encontramos la Escala Internacional de Prestigio de Treiman (1977) y, por otro, el Índice Internacional de Estatus Socioeconómico de Ganzeboom y Treiman (1992). (Citadas en Carabaña y Gómez, 1996). Estas medidas fueron construidas a partir de la escala ocupacional ISCO (International Standard Classification of Occupations) de la Organización Internacional del Trabajo.

Son unas escalas que medían el prestigio de una ocupación según la cantidad de ingresos y el poder que lleva consigo. Siguiendo este criterio, la profesión docente ocupaba una posición intermedia en su ránking de profesiones, obteniendo resultados similares en distintos países y observando poca variación en un periodo de veinte años. (Treiman, 1977; Ganzeboom y Treiman, 1996)

En el momento actual, la sociedad establece el estatus social en relación con el nivel de ingresos. Las ideas de saber, abnegación y vocación han caído en picado en la valoración social. Se ha producido una desvalorización de la imagen social y ha llevado a que algunas profesiones hayan sido conceptualizadas como semiprofesiones atendiendo a su formación más corta, su estatus asalariado, escaso reconocimiento social y su alto grado de feminización. Esto es lo que le ocurre a la profesión del docente. Además, tiene un status descendente a medida que pasamos de la educación superior a la secundaria, a la primaria y a la preescolar. (Fernández, 1993; Vélaz y Vaillant, 2009; Valle y Manso, 2016)

La sociedad percibe la enseñanza como un modo de vida cómodo y estable, con una jornada laboral corta, un amplio período vacacional... estos aspectos contribuyen al mantenimiento de leyendas urbanas sobre la profesión, a veces negativas. Además, el ejercicio de la profesión es público y los resultados que se obtienen también, por lo que es objeto de juicio y valoración por sus implicaciones sociales, económicas y profesionales. (Valle y Manso, 2016)

Añadamos, además, que la tradición patriarcal y discriminatoria para las mujeres también conlleva a desprestigiar la profesión cuando es mayoritariamente femenina. Esto no es debido a que las mujeres estuvieran peor preparadas, sino porque la sociedad nunca les ha reconocido una capacitación profesional a la par que a los hombres.

En la mentalidad de mucha gente el profesor puede aparecer como “un pobre tipo que no ha sido capaz de buscar otra ocupación mejor retribuida” (Vélaz y Vaillant, 2009, p. 25. Este prestigio que tiene la profesión provoca que no sea lo suficientemente atractiva para los interesados en ejercerla.

Las personas que finalmente eligen dedicarse a la docencia perciben su ocupación como poco apreciada. En una encuesta realizada en el año 2000 por la fundación FUHEM (citado en Valle y Manso, 2016) apenas un 5,8% de los profesores estaban de acuerdo en que la sociedad valoraba suficientemente su trabajo frente a un 86,7% en desacuerdo. En este mismo estudio, se observaba que el 83,7% de los padres del alumnado decían estar de acuerdo o muy de acuerdo en valorar positivamente a los profesores... pero sólo un 38,8% en que la sociedad hiciera lo mismo.

Sin embargo, en general, la percepción que la sociedad española tiene de los docentes es buena. Los barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas la sitúan por detrás únicamente de las profesiones sanitarias. Esto no se acompaña, sin embargo, del mismo aprecio desde el punto de vista laboral. Según el estudio de Pérez y Rodríguez (2014), “el prestigio relativamente alto de los docentes no se traduce en una preferencia nítida de dichas profesiones para los hijos de los entrevistados”. (p. 46)

2.2. Identidad docente.

Concordamos con Valle y Manso (2016) en que “la identidad profesional docente, construida sobre la posesión de un saber específico que se puede enseñar y de la que se tiene un control en su adquisición, queda seriamente cuestionada en la sociedad de la información”. (p.18)

Un aspecto clave para la identidad docente es la vocación, el innatismo. Tradicionalmente, la docencia era una respuesta a un llamado, no una elección racional. Desde esta perspectiva, “maestro se nace” y, al ser eminentemente vocacional, tenía un sentido en sí

misma por lo que el docente no podría estar sometido a una racionalidad instrumental y no debería exigir contraprestación alguna. (Vélaz y Vaillant, 2009).

Ideas como esta son cada vez más rechazadas hoy, y así se refleja, por ejemplo, en palabras de Bona (2015), cuando habla sobre que el conocimiento y la vocación ya no son suficientes para ser maestros, que es necesario hablar de actitud. Los maestros y maestras tienen que tener pasión para intentar contagiar al máximo posible a los estudiantes.

Esta nueva perspectiva acerca de la identidad de los docentes, explica que no todo el mundo reúna los requisitos para ser buen profesor. Es necesario disponer de un profesorado exigente, competente y comprometido para mejorar la educación. Esto se recoge incluso en documentos legislativos oficiales como es la LOE (2006):

Conseguir que todos los jóvenes desarrollen al máximo sus capacidades en un marco de equidad y calidad, convertir los objetivos generales en logros concretos, adaptar el currículo y la acción educativa a las circunstancias específicas en que los centros se desenvuelven, conseguir que los padres y las madres se impliquen en la educación de sus hijos, no es posible sin un profesorado comprometido en su tarea.
(p. 9)

Cada vez son más, entonces, los requerimientos para un/a maestro/a lo que no facilita la clarificación de su identidad profesional. Esta se puede contextualizar como resultado de la interacción entre las experiencias personales del profesorado y el entorno social, cultural e institucional en que ejercen sus funciones. Tendría un núcleo central común a todos los docentes pero también una construcción particular individual, fruto de un largo proceso de socialización. Además, cada docente tiene una historia de vida y una trayectoria profesional única, condicionadas por determinados factores contextuales, que se cruzan en las vidas personal de estos educadores. (Valle y Manso, 2016)

En esta identidad profesional hay una interrelación entre el ámbito personal de la vida de los profesores y su ejercicio profesional en un determinado contexto. La identidad se construye de acuerdo con, según Valle y Manso (2016), tres tipos de influencias: la del pasado (experiencias de los docentes como alumnos), formación inicial del profesorado y práctica docente (motivaciones para dedicarse a la enseñanza) y los contextos de enseñanza en los que se enmarca la labor docente (confluyen el aprendizaje, la socialización y desarrollo profesional junto con el entorno del aula, cultura escolar y el liderazgo).

Parece evidente, pues, que hablar sobre lo que es un profesor implica hacer referencia no sólo a él mismo como individuo y sus características personales, sino también como agente implicado en procesos educativos además de miembro de una sociedad y una cultura que delimita y enmarca perfiles profesionales.

2.3. Evolución de la profesión docente.

La profesión docente ha cambiado a lo largo de la historia. En el último siglo, la persona encargada de educar a las nuevas generaciones ha pasado de ser una personalidad con cierto relieve intelectual a un maestro o maestra cargados de excesivas demandas burocráticas y una considerable desvalorización social.

2.3.1. El maestro en el pasado.

Hace treinta años, el maestro era considerado una figura social relevante, sobre todo en el medio rural. Representaba el progreso, la modernidad y la erudición. En la mayoría de los casos, los maestros eran los primeros que habían estudiado dentro de sus propias familias. Era una carrera corta que llevaba a una profesión respetada, con más salario y libertad de lo que se podía aspirar siendo un campesino. Estos profesionales se tomaban muy en serio su tarea ya que eran conscientes de que iban a ayudar a progresar el país, eran los defensores públicos de los valores de la educación. (Vélaz y Vaillant, 2009; Enkvist, 2016)

En este sentido, y refiriéndonos a la mujer por ser esta una profesión muy feminizada, las primeras maestras fueron pioneras ya que muchas de ellas eran las primeras mujeres en estudiar una carrera. Enkvist (2016) explica que para una chica de aquella época, el magisterio era una aspiración razonable, las familias tradicionales aceptaban ese oficio para sus hijas. Algunas eran chicas de clase media o alta que escogían la profesión para independizarse, mientras que otras, eran huérfanas que necesitaban el salario.

Al tener que enseñar a alumnos y alumnas de diferente edad en una misma aula, los maestros y maestras tenían que desarrollar todo tipo de destrezas pedagógicas. Solían ser personas con una inteligencia por encima del promedio, personalidades con cierto relieve intelectual y social. Una de las demandas formuladas más frecuentes para los docentes del pasado era que supieran dar respuestas correctas ante todas las preguntas que se le formulaban, debían mostrar que eran capaces de conocer y saber acerca de todo. (Aguerrondo y Braslavsky, 2003; Enkvist, 2016)

Hoy en día todo esto ha cambiado, los conocimientos del profesorado ya no son tan extraordinarios, vivimos en la sociedad de la información donde, debido a los avances tecnológicos, podemos encontrar todos los datos necesarios con un solo click, lo que provoca que la figura del docente sea de un personaje más cotidiano y accesible que conlleva a una erosión de su autoridad intelectual y con ella, una desvalorización social.

2.3.2. El maestro en la actualidad.

En nuestro país, la reciente crisis económica ha cargado sobre las espaldas del profesorado español viéndose reflejada en los horarios, sueldos, congelación de plantillas, número de alumnado por aula, etc. todo esto unido a la falta de reconocimiento y demasiados cuestionamientos de su labor. Añádase que el servicio público se ve asediado por la presión combinada de las políticas privatizadoras, los recortes presupuestarios y la excesiva burocratización. Ante esta situación, los docentes precisan de resiliencia, la capacidad para sobreponerse a las condiciones adversas para poder reconstruir el contexto personal y profesional. (Valle y Manso, 2016)

Otro factor que repercute en la labor del profesorado actual tiene que ver con los cambios en el seno de la estructura familiar. Las familias han delegado algunas de sus funciones educativas primarias al centro educativo, esto provoca un malestar entre el profesorado al no poder responder a tal cúmulo de demandas. Se ha dicho muchas veces que los centros educativos son, en palabras de Fernández (1993): ““aparcamientos” o “guarderías” donde depositar a los niños y jóvenes en las horas en que sus familias no pueden atenderlos” (p. 124). De esta concepción de la escuela nacen una serie de medidas como la ampliación de las jornadas escolares con servicios dedicados a atender al alumnado antes y después de las clases o la creación de servicios complementarios como el comedor o las actividades extraescolares. Además, la organización celular de la escuela obliga a los maestros y maestras a afrontar privadamente los problemas vinculados con la propia actividad. La mayor parte del tiempo de actividad docente se encuentran físicamente alejados de sus compañeros. (Ghilardi, 1993)

Sumado a la carga burocrática, el profesorado sufre una regulación normativa cambiante, un carrusel de leyes y decretos que abruman la cotidianeidad de su actividad. El juicio profesional individual de cada maestro y maestra queda reducido a la actuación pautada por la administración o los supervisores presentes en los distintos momentos. En palabras de Valle y Manso (2016) “se ha normativizado lo que parecía pertenecer al propio ejercicio de

su profesionalidad, determinándola, condicionándola y explotándola hasta el punto de someterla a la normativa aplicada” (p. 16)

En cuanto al modelo de formación de profesorado, este parece estar privando a los estudiantes de competencias que van a necesitar en el desempeño de su labor profesional al imponer una excesiva carga teórica, en detrimento de la imprescindible formación práctica, limitada a los períodos de prácticas en los centros. En palabras de Zabalza (citado en Cantón y Tardif, 2018) “En el prácticum se produce la primera inmersión en un entorno profesional, lo que conlleva la necesidad de reflexionar sobre la enseñanza y poner en práctica los conocimientos adquiridos en su etapa de formación teórica-práctica” (p. 164). Esto supone una transformación del estudiante ya que tiene que cambiar su estatus de alumno/a hacia una imagen de docente.

Si pensamos en lo que los/as maestros/as tienen que saber y aprender, los conocimientos propios de la profesión docente pueden no ser muy diferentes de los que poseen otros sectores de la población adulta con instrucción superior, pero es necesario que los futuros maestros y maestras tengan la capacidad de transmitir contenidos, aunque a veces sean muy difíciles de identificar y de evaluar. La competencia emocional también parece quedar olvidada provocando que ingresen en el sistema educativo docentes incapaces de gestionar una clase. Por eso hay autores que reclaman una selección adecuada para que los profesionales de la educación sean personas con un equilibrio emocional para poder enfrentarse a un aula. (Ghilardi, 1993; Valle y Manso, 2016)

En cuanto a las perspectivas laborales de la profesión, algunas estimaciones efectuadas sobre datos disponibles permiten concluir que al ritmo actual, por año, de generación de maestros y maestras en España, sólo un tercio acabarán dedicándose a la docencia debido a que no hay tanta necesidad de reposición. Esto no sólo constituye una fuente de ineficiencia en la gestión económica, sino que, es un fraude de expectativas para los/as jóvenes estudiantes ya que tendrán que cambiar de opción e invertir otra vez tiempo y dinero en la nueva orientación. (López, 2015)

En todos los países, de modo creciente, se está produciendo una presión por los resultados, lo que importa son los aprendizajes y resultados obtenidos en comparación con otras escuelas o países. Valle y Manso (2016) explican que antes, un buen docente era quien tenía un conjunto de cualidades personales mientras que ahora, es quien obtiene buenos resultados porque posee las competencias adecuadas. Esto conlleva a que “los individuos

se conviertan en alguien que debe dar cuentas positivas y rendir por los resultados obtenidos”.(p. 27) Esta exigencia tiene varias consecuencias:

- Implícitamente fomenta que el docente enseñe sin sentido crítico, de modo que la enseñanza sea cada vez más una actividad técnica y así más susceptible de control.
- Cambia sustantivamente la identidad del profesorado.
- Reduce el tiempo que los maestros y maestras tienen para relacionarse entre ellos, cuidar y atender las necesidades del alumnado.
- Cambia las capacidades de los maestros y maestras para mantener la motivación, la eficacia y el compromiso.

Con mucha frecuencia, las personas que se dedican a la docencia encuentran más motivo de orgullo en el resultado académico brillante de un solo estudiante que en el progreso medio del resto de la clase. El tipo de gratificación que se menciona más frecuentemente es intrínseca al propio trabajo ya que no existe ningún incentivo que premie las conductas profesionales más cualificadas. Por este motivo, algunos docentes rechazan cualquier cambio porque les hace salir de su zona de confort y no tiene consecuencias negativas su ejercicio profesional poco eficiente. (Ghilardi, 1993; Marina, Pellicer y Manso, 2015)

Todas estas dificultades han hecho mella en las actitudes del profesorado e incluso en su salud mental. El 30 % de los docentes tienen problemas de salud mental, sobre todo estrés y agotamiento emocional, dando lugar a lo que comúnmente se conoce como “el síndrome del profesor quemado”. Otra prueba del desgaste que sufren los maestros y las maestras es la ingente cantidad que se acogen a la jubilación anticipada a los 60 años (sobre el 90%). Se produce una expulsión indirecta del sistema educativo de aquellos profesionales con más experiencia sin que las administraciones hagan nada por detenerlos, como plantearles una reducción de la carga lectiva o del horario escolar. (Valle y Manso, 2016)

2.4. Necesidad de un nuevo enfoque.

Como se ha indicado, la situación actual del profesorado, pese a mejoras sustanciales tanto en retribución salarial, incremento en la formación, prolongación de los estudios..., sigue siendo preocupante. A ello añadimos que España tiene una tasa de abandono escolar alta, ocupa una posición mediocre en las evaluaciones internacionales, una formación profesional carente de prestigio, una enseñanza bilingüe de poca calidad y una total desconexión entre la escuela y el mundo laboral. Sumado a esto, se encuentra un alumnado sin interés por la

cultura, con necesidad de gratificación inmediata y que han perdido el respeto hacia la autoridad. Los profesionales de la educación, en fin, se encuentran abandonados y privados de reconocimiento, con falta del necesario apoyo de la sociedad. (Marina et al., 2015; Valle y Manso, 2016)

Ante este panorama, es necesario plantear cambios y nuevos enfoques que permitan mejorar la situación. Una revisión de los sistemas educativos internacionales que cuentan con una educación exitosa para importar los factores claves, reproducir los modelos que funcionan y difundir los buenos ejemplos en nuestro país, podría ser el camino a seguir.

2.4.1. La educación en otros contextos.

Numerosos informes internacionales señalan que el grado de satisfacción en el ejercicio profesional parece ser el factor de éxito en los sistemas educativos con mejores resultados en las pruebas internacionales como PISA. Valle y Manso (2016) afirman que “ solo los mejores profesores hacen posible la mejor educación”. (p. 11)

Según los resultados del Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (Informe PISA), en el 2007, Michael Barber y Mona Mourshed, de la compañía McKinsey, realizaron una investigación acerca de los 25 mejores sistemas escolares del mundo en base a los resultados del informe PISA tratando de definir los principales factores comunes que podrían explicar el éxito de sus sistemas educativos. Utilizaron técnicas de comparación entre entidades más o menos similares para identificar las mejores. Su propósito era ayudar a los países a mejorar la educación (Barber y Mourshed, 2007; Enkvist, 2016)

Teniendo en cuenta los resultados de la prueba internacional PISA, McKinsey clasificó los sistemas educativos en “pobres” (menos de 440 puntos), aceptables (480), buenos (520), muy buenos (560) y excelentes (más de 560). España se encuentra en el nivel “bueno” quedándole dos tramos por mejorar. (Marina et al., 2015)

Las conclusiones que se extraen del citado informe McKinsey son las siguientes: (Valle y Manso, 2016)

- Para ejercer la docencia hay que atraer a los estudiantes de mayor talento y a las personas con mejores actitudes. Dicho de otro modo, hay que conseguir que los mejores se interesen por ser docentes.
- Para esas personas hay que diseñar unos buenos planes de formación y de desarrollo profesional para que lleguen a ser unos instructores eficientes.
- Hay que garantizar que estos instructores eficientes se brinden en forma consistente a todos los niños del sistema.
- El principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes
- Existe un impacto negativo en el alumnado de los docentes con bajo desempeño, sobre todo en los primeros años de escolaridad.

Los sistemas educativos exitosos han perfeccionado la instrucción docente ya que los motores del cambio han sido los maestros y maestras, quienes han mejorado y compartido sus experiencias con sus compañeros. El informe McKinsey menciona que “los responsables educativos de diferentes países han sostenido que un sistema educativo no podrá ir más allá de sus docentes y que ningún maestro o maestra podrá dar lo que no tiene”. (Enkvist, 2016, p.22)

El mismo autor habla de la existencia de tres circunstancias que están presentes en los países que han tenido éxito en sus reformas educativas:

- Una situación de crisis nacional que haya creado una conciencia de peligro.
- Un informe crítico que haya sacudido a la opinión pública.
- La instalación de un nuevo líder.

Y entre las medidas que tomaron esos países que han mejorado su nivel educativo destacan: (Enkvist, 2016)

- Revisar el currículo.
- Ofrecer recompensas a los profesores si mejoran los resultados de su alumnado.
- Mejorar las competencias técnicas de los profesores.
- Instalar sistemas de seguimiento de los resultados.
- Elaborar nuevos documentos de política educativa.
- Subir el salario de los docentes.

A continuación, se realizará una breve revisión de los países con los mejores resultados, siguiendo el Informe MCKinsey, con el propósito de ahondar en los factores determinantes del éxito educativo.

Los sistemas educativos con mejores resultados reclutan a sus profesores entre la tercera parte más brillante de los jóvenes que terminan Bachillerato, así lo hacen países como Finlandia, Corea del Sur y Singapur. (Enkvist, 2016)

Finlandia es un país occidental en el que los docentes tienen prestigio social. Además, tienen dificultad para entrar en la formación docente, alta estima social y buen salario. La formación docente en Finlandia consiste sobre todo en la selección de los candidatos. Es muy difícil obtener una plaza y al haber sido aceptados “los jóvenes se sienten elegidos y saben que los demás del grupo también son jóvenes elegidos”. (Enkvist, 2016, p.28)

Este mismo autor explica que en Finlandia, hay entre 5 y 10 solicitantes por cada plaza de formación docente. La selección de acceso empieza con las notas de bachillerato, después se aplica una prueba nacional de lectura, otra de matemáticas y otra de resolución de problemas. La última parte consiste en la redacción de un ensayo por parte del solicitante sobre un tema educativo y una entrevista personal de cada candidato. Esta selección previa prestigia la profesión además de que evidencia la rentabilidad de invertir en profesores, solo aquellas personas elegidas entran en la profesión docente y permanecen en ella.

El caso finlandés indica que si se quiere mejorar la enseñanza se debe elevar el famoso listón para ser maestro o maestra. Esto provoca, de manera paralela, que la docencia sea una de las profesiones que goza de mayor consideración por parte de la sociedad. Todos estos factores fortalecen la profesión, lo que explica, en buena medida, los excelentes resultados educativos. (López, 2015)

Enkvist (2016) explica que en Corea del Sur se ve con claridad la importancia de la selección. Un joven que quiera ser maestro de primaria tiene que pasar por una severa selección basada en el número de puestos por cubrir. En cambio, para ser profesor de secundaria, no existe selección anterior a la formación. Debido a este sistema de acceso, los maestros y maestras de primaria tienen un estatus más elevado que los profesores y profesoras encargados de la educación secundaria. En Singapur, por ejemplo, se lleva a cabo un programa de incentivos en el que los docentes con los mejores resultados pueden llegar a ganar hasta tres salarios mensuales extra. Además, este país ofrece cien horas

anuales de formación continuada, a elección del maestro o maestra. También en Inglaterra se ha conseguido aumentar rápidamente la popularidad de la profesión y la calidad a través de la apertura de 32 formas diferentes para entrar a la docencia manteniendo en todas las mismas exigencias para tener el certificado de docente.

Si observamos aquellos sistemas educativos en los que se reclutan a los docentes entre las personas con notas más bajas, la situación es a la inversa que en los países descritos anteriormente, ya que la profesión no tiene estatus y no se consiguen buenos resultados. Esto ocurre así en Argentina, donde hay jóvenes que vacilan entre el servicio doméstico y la enseñanza, concibiendo la profesión docente en términos de horas de trabajo, salario o seguridad, como un funcionario más. (Enkvist, 2016)

2.4.2. La situación en nuestro país.

Autores como Guilardi (1993) y Enkvist (2016) explican que lo que ocurre en España se debe a que la educación está atrapada en un círculo vicioso: estudiantes de notas bajas deciden ser maestros o maestras, conciben la profesión como cualquier otro puesto de trabajo, no se exigen grandes esfuerzos por tener un sueldo bajo y se niegan a formarse continuamente al no tener incentivos. Estos problemas de la escuela se tienden a analizar con una lógica de mercado: se extiende el calendario escolar, se hacen incrementos salariales, se aumenta la disciplina del alumnado...Pero queda olvidado lo más importante, según Fullan (citado en Aguerrondo y Braslavsky, 2003) “la formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación”. (p. 69)

La formación de los docentes es uno de los temas de interés social creciente. El maestro o maestra es un profesional que realiza una tarea de gran importancia para lo que necesita una formación especializada que le permita desarrollar su función, siguiendo las estrategias adecuadas para lograr los objetivos educativos planteados con la calidad requerida. La formación del profesorado debe enmarcarse en el paradigma del Lifelong Learning (aprendizaje permanente) lo que supone tener una formación continuada, conectar la formación inicial con la formación permanente. (Valle y Manso, 2012)

Se deben tener en cuenta una serie de características que son fundamentales en los docentes para orientar la formación de los futuros maestros y maestras. Por un lado se encuentra la creatividad, muy necesaria en la profesión ya que “es una característica que resulta urgente para sobrevivir satisfactoriamente en un mundo en el que el tiempo y las

posibilidades de trabajo se han reducido drásticamente” (Gordillo, 1988, p.93). También es preciso hablar del enfoque biográfico e identitario en el cual el maestro o maestra recupera su autor-idad sobre la propia práctica ya que esas características personales que poseen los enseñantes son capaces por sí solas de influir en el resultado escolar del alumnado, es decir, la habilidad propia de cada docente determina los diferentes resultados de aprendizaje de sus alumnos y alumnas. (Ghilardi, 1993; Rivas, 1995; Valle y Manso, 2016)

En cuanto a los salarios de los maestros/as, la National Commission on Excellence in Education en 1983 (citado en Ghilardi, 1993) indica que el sueldo, la promoción, el puesto de trabajo y el despido deberían estar vinculados con un sistema de aliento mediante análisis objetivos, de manera que se pudiera premiar a los mejores docentes, estimular a los que tenían una capacidad media y ayudar a mejorar o incluso despedir a los más deficientes. Si España siguiera esta propuesta, los salarios deberían aumentarse hasta ser competitivos en el plano profesional además de estar sujetos a contratos y vinculados con la productividad de los maestros y maestras.

Marina et al. (2015) explica que el único mérito que se tiene en cuenta en este país es la antigüedad. Se tienen que cumplir otros requisitos para adquirir los sexenios, pero en la mayor parte de las ocasiones han sido de puro trámite. En otros lugares se ha implantado el “master teacher”, una posición obtenida no por antigüedad en la carrera sino por el desarrollo de funciones particulares como la actualización del maestro o maestra, el desarrollo de proyectos específicos, etc. También existe el llamado “merit-pay”, un sistema de incentivos económicos que premia las conductas profesionales más cualificadas. Lo importante es que el reconocimiento sea claro y atractivo para que los docentes sientan motivación para crecer como profesionales. (Guilardi, 1993)

Para que todas estas propuestas queden recogidas es necesaria la creación de un nuevo marco legislativo. Siguiendo a Bona (2015): “cuando se escriba una nueva ley de educación, sería interesante que en esa mesa de pensadores estuvieran sentados los educadores que trabajan todos los días con niños y adolescentes”. (p. 15) Es imprescindible la elaboración de un Pacto Educativo por la Educación, de manera que introduzca estabilidad y sensatez en el mundo educativo. Asimismo es fundamental la evaluación de los sistemas educativos; la LOE contempla el establecimiento de una evaluación diagnóstica nacional y autonómica con la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (Jornet, García-García y González, 2014)

No obstante, mientras las administraciones no introducen las mejoras legislativas, económicas y organizativas expuestas anteriormente, los maestros y maestras debieran aprovechar todos los recursos que tienen a su alcance para iniciar el proceso de transformación desde las escuelas. (Marina et al. 2015)

Concluamos con Valle y Manso (2016) con las medidas y propuestas necesarias para una oportuna y posible reforma política educativa:

1. Enfatizar la relevancia del docente en el desarrollo de la sociedad.
2. Reconocer al profesorado como un profesional de la educación.
3. Mejorar su consideración y prestigio social.
4. Enfocar la formación docente hacia la reconstrucción de la identidad profesional.
5. Dotar al docente de las competencias profesionales para formar ciudadanos del siglo XXI.
6. Concebir la formación y el desarrollo profesional y personal de los docentes como un continuo desde el paradigma de aprendizaje permanente.
7. Promover políticas de profesorado centradas en la selección y atracción de los mejores estudiantes.
8. Favorecer las condiciones más propicias en los centros educativos y en el aula, que promuevan el desempeño eficaz de la profesión.
9. Evaluar el desempeño de los docentes ante su enorme responsabilidad social.
10. Promover la construcción de marcos internacionales sobre el docente.

3. PARTE EMPÍRICA.

3.1. Introducción.

Con el fin de estudiar la percepción que tienen los estudiantes de la rama *Ciencias Sociales y Jurídicas* de la Universidad de Santiago de Compostela sobre las variables que influyen en el prestigio profesional docente, se plantea la siguiente investigación.

3.2. Objetivos de la investigación.

La investigación realizada plantea tres objetivos fundamentales:

- Analizar la percepción que tienen los estudiantes encuestados sobre el prestigio profesional docente y las variables que influyen en éste.
- Comparar las respuestas obtenidas con la literatura existente recabada durante la fase de revisión bibliográfica.
- Conocer los factores relevantes y actuaciones de mayor impacto que podrían mejorar el prestigio de la profesión docente.

3.3. Procedimiento.

En primer lugar, fue necesario crear un instrumento para recoger la información según la bibliografía previamente revisada. El cuestionario elaborado (Anexo I), en forma de escala tipo Likert, responde a la siguiente estructura:

I. Datos sociodemográficos:

Al inicio del cuestionario aparecen una serie de datos para rellenar: sexo de la persona encuestada y el grado universitario que está cursando.

II. Bloques temáticos:

El cuestionario elaborado consta de 31 ítems agrupados en tres bloques diferenciados, comenzando por lo general para llegar a lo más específico:

El **primer bloque**, abarca los 8 primeros ítems, está relacionado con las variables que influyen en el prestigio de una profesión en general.

El **segundo bloque**, abarca los 13 ítems siguientes y hace referencia a las afirmaciones acerca del prestigio de los docentes.

El **tercer bloque**, compuesto por los 10 ítems restantes, busca conocer la utilidad que tendrían las medidas planteadas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as.

En relación al formato de respuesta, en el primer bloque se le pide a los/as encuestados/as que respondan con una “X” en función de su grado de acuerdo o desacuerdo teniendo en cuenta cinco categorías: “Nada”, “Poco”, “Ni mucho ni poco”, “Bastante” y “Mucho”.

En el segundo de los bloques se le pide a los/as encuestados/as que respondan con una “X” en función de su grado de acuerdo o desacuerdo teniendo en cuenta las cinco categorías que van desde la opción “Nada de acuerdo” a “Muy de acuerdo”.

En el último de los bloques, se le pide a los/as encuestados/as que respondan con una “X” en función de una escala numérica siendo el 0 “muy poco útil” y el 10 “muy útil”.

Para llevar a cabo el análisis del cuestionario se ha empleado el programa de Excel, lo que ha permitido hacer un análisis exhaustivo de las distintas variables. Para analizar las respuestas (Anexo II), se ha empleado la media de los resultados obtenidos en cada uno de los ítems.

Además, en algún caso, se han relacionado los datos sociodemográfico con las preguntas debido al contraste de respuestas obtenidas con el fin de extraer información más concluyente.

3.4. Muestra.

La muestra utilizada en la investigación es de tipo “no probabilístico”, ya que “la selección de los individuos de la muestra no depende de la probabilidad, sino que se ajusta a otros criterios relacionados con las características de la investigación” (Bisquerra, 2004, p.145).

Debido a la imposibilidad de estudiar todos los grados que oferta la Universidad de Santiago de Compostela por cantidad y tiempo además de buscar resultados concluyentes de cada uno, se ha decidido utilizar el siguiente criterio: para seleccionar la muestra, se ha tenido en cuenta la clasificación realizada por la USC en la que establece diferentes ramas en las que se ordenan todos los grados que oferta.

Al ser un Trabajo Fin de Grado realizado por una estudiante del Grado de Maestro/a de Educación Infantil, perteneciente a la rama de *Ciencias Sociales y Jurídicas* según la clasificación de la USC, los/as encuestados son estudiantes de los distintos grados que conforman esta rama.

Con el fin de facilitar el estudio, se agruparon los grados de la rama según la similitud de contenidos a estudiar. Esto llevó a crear 6 grupos diferenciados:

Grupo de educación: Grado de Maestro/a de Educación Infantil y Grado de Maestro/a de Educación Primaria

Grupo social: Grado en Educación Social, Grado en Trabajo Social y Grado de Pedagogía

Grupo jurídico Grado en Derecho, Grado de Criminología y Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Grupo de comunicación: Grado de Periodismo y Grado de Comunicación Audiovisual.

Grupo empresarial: Grado en Administración y Dirección de Empresas, Grado en Economía y Grado en Ciencias políticas y de la Administración.

Grupo de geografía: Grado de Geografía y Ordenación del Territorio.

Se partió de un total de 140 cuestionarios, 20 por cada grupo. En el grupo de educación se decidió duplicar el número de cuestionarios con el fin de estudiar en profundidad la percepción de los/as futuros/as maestros/as acerca de esta temática.

3.5. Aplicación.

Los cuestionarios fueron entregados personalmente a cada uno/a de los/as encuestados/as. En la mayoría de los casos fueron cubiertos en presencia de la autora del presente Trabajo Fin de Grado.

Fue necesaria la visita a las distintas facultades del Campus de Santiago para poder conseguir el número de personas deseado.

La recogida de datos se efectuó en distintos momentos a lo largo de tres meses por la amplitud de la muestra seleccionada.

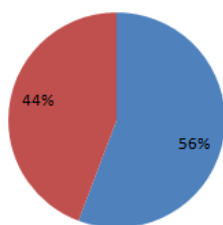
3.6. Análisis y discusión.

3.6.1. Datos sociodemográficos.

El conjunto de datos sociodemográficos ayuda a obtener información de la muestra para definir el perfil individual de cada uno/a de los/as encuestados/as.

Los datos sociodemográficos que se requerían en el cuestionario creado son los siguientes: sexo y grado que estudia el/la encuestado/a. Atendiendo a estos datos, se refleja en las siguientes gráficas la muestra con la que se trabajó:

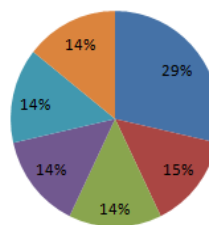
Sexo
■ mujeres ■ hombres



Gráfica 1: Porcentaje según el sexo

Personas encuestadas de cada grupo

■ educación ■ social ■ empresarial ■ judicial ■ geografía ■ comunicación



Gráfica 2: Porcentaje según el grado estudiado

Respecto al sexo, el 56% de las respuestas fueron de mujeres frente al 44% de hombres. Por lo tanto, de las 140 realizadas, 78 fueron cubiertas por mujeres y las 62 restantes, por varones.

En relación a los grados, se expresa mediante los grupos citados anteriormente. La muestra fue tomada de forma “no aleatoria” por ese motivo resultan los porcentajes tan igualados. Exceptuando el grupo de educación, que se tomó el doble de muestra debido al grado de implicación de los estudiantes con el estudio realizado.

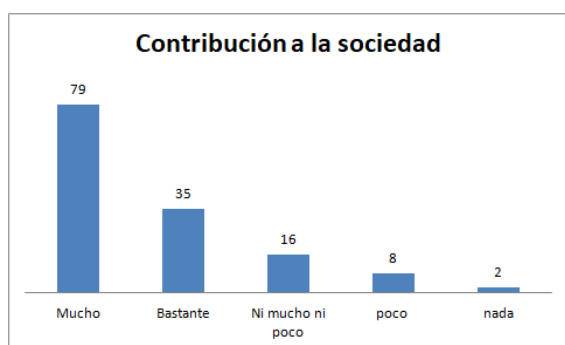
3.6.2. Análisis de las variables que influyen en la percepción del prestigio docente.

A continuación se realizará un análisis de las respuestas obtenidas a raíz del cuestionario atendiendo a los tres bloques, explicados en el apartado 3.3. *Procedimiento*. Además, las

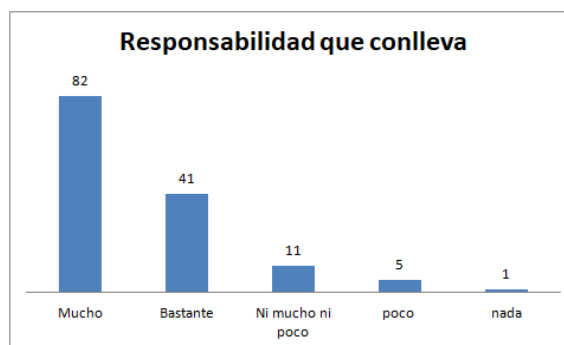
respuestas de la muestra serán relacionadas y cotejadas con los datos obtenidos en la primera parte de este trabajo, el *Marco teórico*.

PRIMER BLOQUE: Valoración de los factores que dan prestigio a una profesión.

El propósito de la primera parte del cuestionario era valorar los factores que influyen en el prestigio de una profesión en general. Los resultados obtenidos demuestran que los elementos que más peso tienen, según la mayor parte de los/as encuestados/as, son la contribución a la sociedad y la responsabilidad que conlleva la profesión. Como se observa en las gráficas, de las 140 respuestas, las personas encuestadas han marcado la casilla “mucho” 79 veces en el caso de la contribución y 82 en el de la responsabilidad.



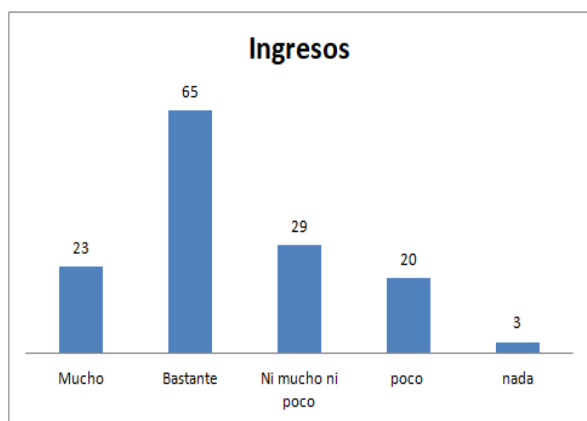
Gráfica 3: Respuestas ítem “contribución a la sociedad”



Gráfica 4: Respuestas ítem “responsabilidad”

Esto demuestra que el nivel de responsabilidad tendría alguna relación con la posición jerárquica de los/as profesionales en las distintas organizaciones en las que desempeñan su trabajo; lo que llevaría a pensar que en una hipotética lista gradual de profesiones ordenadas de más a menos prestigio, los puestos más altos corresponderían a aquellas personas con puestos de trabajos de responsabilidad elevada.

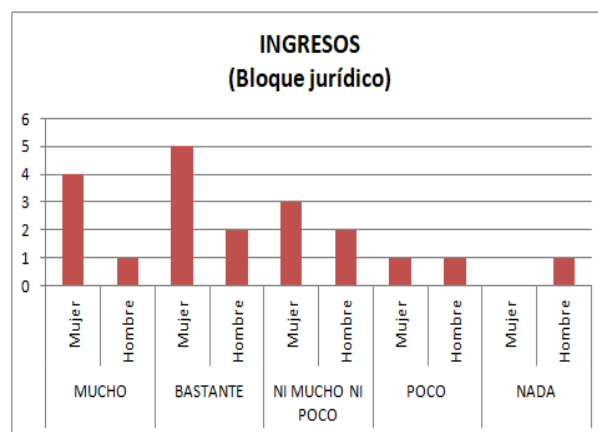
En cambio, el respeto que despierta en los demás la profesión, se sitúa por debajo de los elementos anteriormente citados. Esto, según Valle y Manso (2016), podría deberse a la pérdida de respeto hacia la autoridad que ha sucedido en las últimas décadas. Casi el 50% de los encuestados valoran que el respeto que despierta esa profesión influye poco o nada en su prestigio.



Gráfica 5: Respuestas ítem "Ingresos"

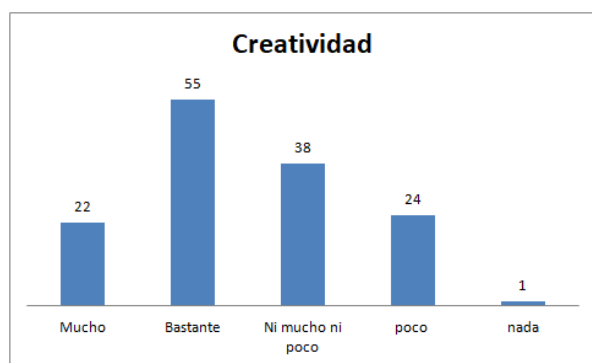
Los resultados más llamativos ocurren en el apartado de ingresos ya que existe un porcentaje bajo que considera que el salario de una profesión influye "mucho" en su prestigio (23 respuestas del 140 total). Esto contradice la mayor parte de las escalas consultadas en las cuales el prestigio de las ocupaciones se basaba en la cantidad de ingresos. (Treiman, 1977)

Si se desglosa este apartado por grupos, se observa que en el grupo jurídico existe una diferencia en cuanto a mujeres y hombres. El 70% de las mujeres consideran que los ingresos influyen "mucho" y "bastante" en el prestigio pero sólo el 43% de hombres piensan igual. Esto lleva a pensar que las mujeres que consideran que los ingresos están tan relacionados con el prestigio, decidan dedicarse a una profesión con mayor retribución salarial como puede ser ser la judicatura para obtener un mayor prestigio profesional.

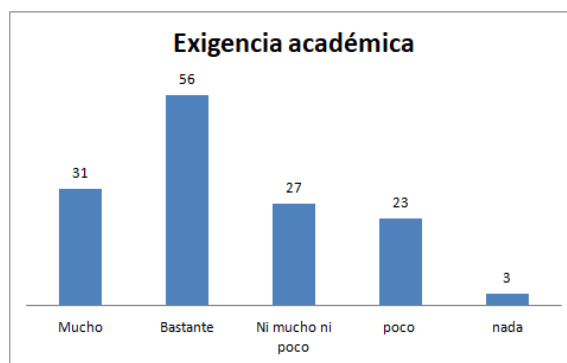


Gráfica 6: Respuestas bloque jurídico ítem "Ingresos"

Las respuestas obtenidas en el cuestionario sitúan la creatividad a un nivel similar a la exigencia académica que requiere esa profesión. Esto demuestra que los/as encuestados/as consideran que una habilidad propia de cada persona se encuentra al mismo nivel que la capacidad de trabajo y esfuerzo que necesita realizar la persona que desee ejercer determinada profesión. Estos resultados apoyan la "Teoría de los Rasgos Característicos" de Darley (citado en Rivas, 1995), existe un perfil de personalidad predominante en los profesionales de determinado sector y éste puede afectar en el prestigio que conlleva su oficio.

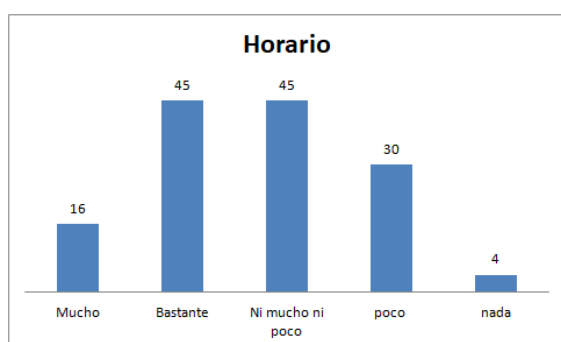


Gráfica 7: Respuestas ítem "creatividad"

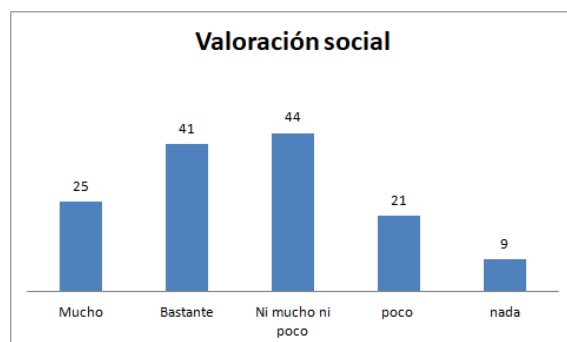


Gráfica 8: Respuestas ítem "Exigencia académica"

Por último, los factores que menos puntuación han obtenido y por tanto, menos se tienen en cuenta a la hora de prestigiar una profesión, son el horario de trabajo y la valoración social que tiene la profesión. En ambos elementos se puede observar que la mayor parte de las respuestas se sitúan entre el "bastante" y el "ni mucho ni poco".

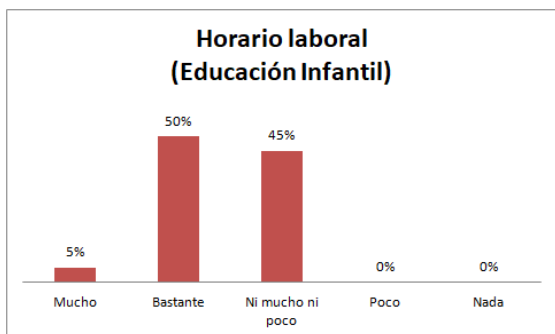


Gráfica 9: Respuestas ítem "horario"

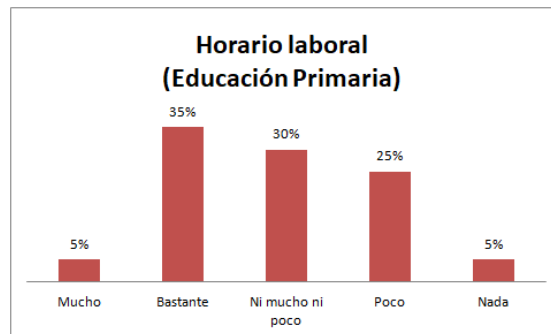


Gráfica 10: Respuestas ítem "valoración social"

En cuanto al horario de trabajo, si analizamos el bloque de educación encontramos diferencias respecto a las respuestas dadas por los estudiantes del grado de educación infantil y de educación primaria. En el caso de educación infantil, el 50 % consideran que el horario es una medida que influye "bastante" en el prestigio y el 45% "ni mucho ni poco". En cambio, los estudiantes de educación primaria tienen porcentajes más diversos: 35% "bastante", 30% "ni mucho ni poco" y 25% "poco". Estos resultados llevan a concluir que estudiantes de grados muy parecidos/as, que compartirán profesión en un futuro, muestran diferencias en aspectos esenciales como el horario laboral, que podrían haber influido a la hora de elegir su futuro oficio.



Gráfica 11: Respuestas grado E.Infantil ítem "horario"

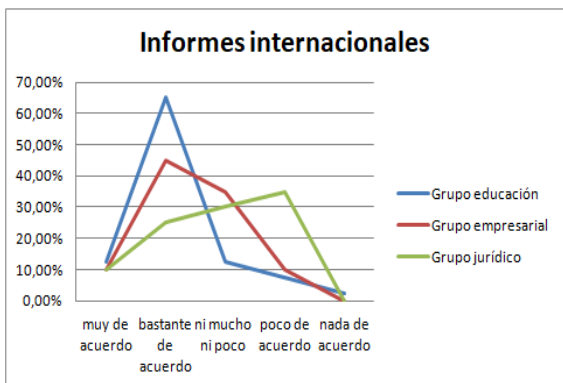


Gráfica 12: Respuestas grado E.Primaria ítem "horario"

SEGUNDO BLOQUE: Afirmaciones acerca del prestigio de los docentes.

Con la segunda parte del cuestionario se buscaba averiguar el grado de conformidad de las personas encuestadas acerca de una serie de afirmaciones sobre el prestigio de los docentes.

La afirmación con la que más de acuerdo están los/as encuestados/as es la relativa a la legislación. 91 personas de las 140 encuestadas consideran estar muy de acuerdo en que los continuos cambios en la legislación dificultan la labor docente. Si se observa por grupos, el de educación obtiene unas respuestas prácticamente unánimes sobre esta cuestión. El 100% de los estudiantes del grado de educación infantil dicen estar "muy de acuerdo" junto con el 75% de los estudiantes de primaria. Después de ver estos resultados se puede deducir la necesidad de un pacto educativo que traiga la estabilidad y sensatez al sistema educativo. Para crearlo, como explica Bona (2015), se debería tener en cuenta la opinión de todos los/as profesionales que tienen que ver con la educación.

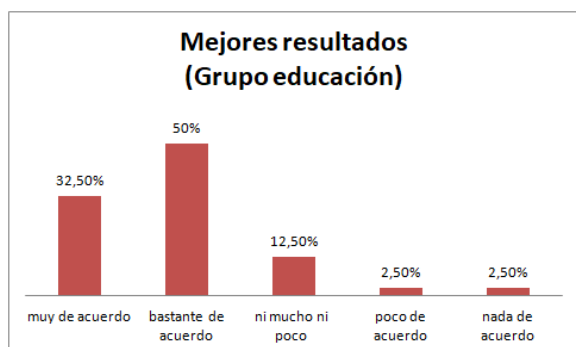


Gráfica 13: Respuestas de los grupos ítem "informes"

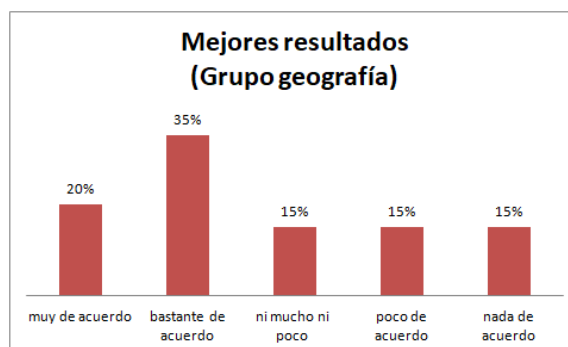
Relacionado con esta cuestión se encuentra que los/as estudiantes del grupo de educación están "bastante" de acuerdo con la afirmación de que "los resultados de informes internacionales como PISA influyen en el prestigio del profesorado" mientras que los otros grupos se muestran más disconformes con esto.

Lo mismo ocurre con la afirmación "si aumentase el prestigio de los/as maestros/as, mejorarían los resultados de nuestro sistema educativo". Los/as estudiantes de magisterio

están más de acuerdo que el resto de los grupos (82,50% “muy” o “bastante” de acuerdo comparado con el 55% en el grupo geografía). Se puede ver que existe una creciente presión por los resultados que provoca, siguiendo lo que indican Valle y Manso (2016), que el profesorado deba dar cuentas positivas y rendir por los resultados obtenidos. Esto es percibido por los/as futuros/as docentes y de ahí, los resultados de las encuestas administradas.

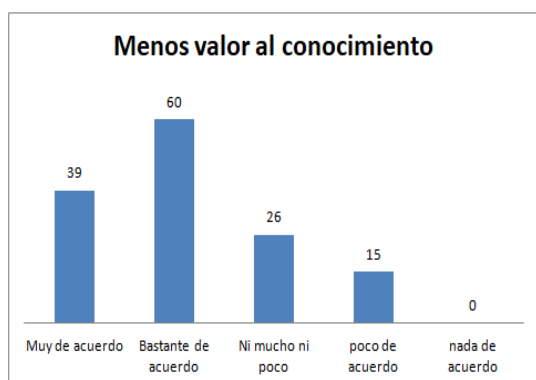


Gráfica 14: Respuestas grupo educación ítem “resultados”



Gráfica 15: Respuestas grupo geografía ítem “resultados”

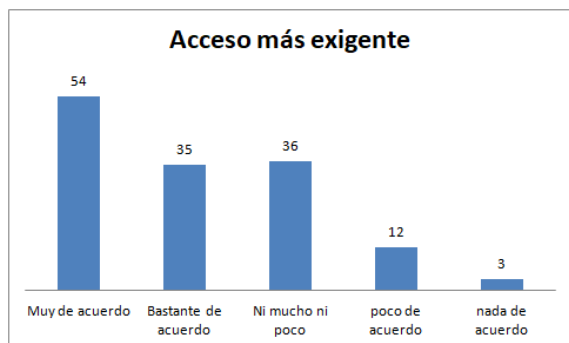
Antagónicamente encontramos a 100 personas de las 140 encuestadas que están “muy” o “bastante de acuerdo” en que “la sociedad valora cada vez menos los saberes y el conocimiento”. Esta contestación permite reafirmar lo dictado por Enkvist (2016) acerca de sociedad de la información: mientras que antiguamente los maestros y maestras debían mostrarse capaces de conocer y saber todo, ahora esos conocimientos que se requieren para el profesorado no son tan extraordinarios y conlleva a una erosión de la autoridad intelectual que gozaban en el pasado.



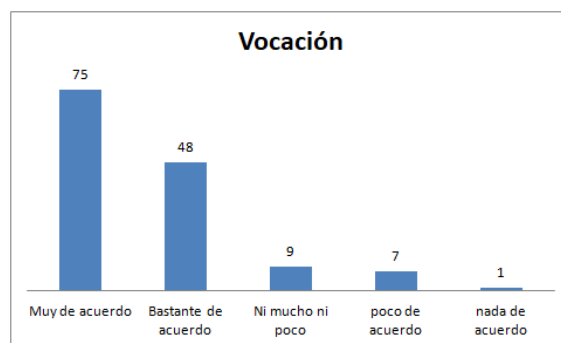
Gráfica 16: Respuestas ítem “valor al conocimiento”

La figura del docente, en la sociedad de la información, es la de un personaje cotidiano y accesible. El poco valor a los saberes propios y la gran presión por los resultados que tienen deriva en estrés y agotamiento mental. Como acuñan Valle y Manso (2016), el 30% de los docentes sufren “el síndrome del profesor quemado”

Las siguientes afirmaciones que obtienen mayor conformidad entre las personas son las relativas a la exigencia en el acceso a los grados de educación y el peso que tiene la vocación en la decisión de dedicarse a la docencia.

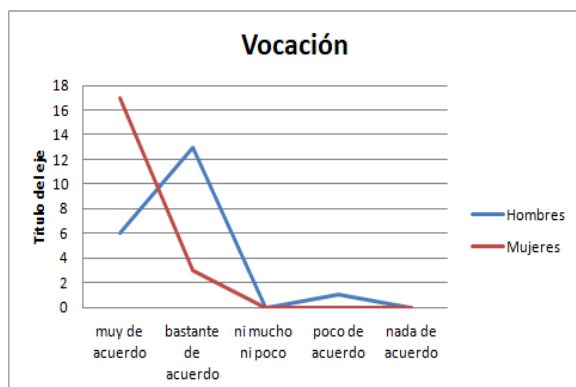


Gráfica 17: Respuestas ítem "acceso exigente"



Gráfica 18: Respuestas ítem "vocación"

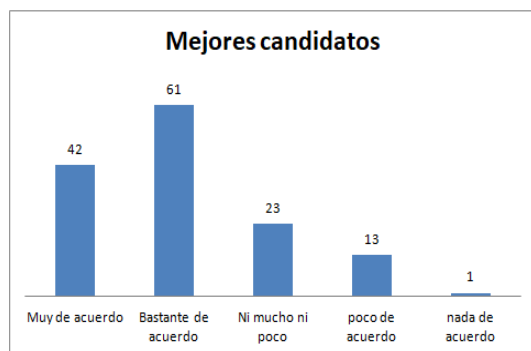
Estos datos demuestran que la conducta vocacional de las personas que deciden dedicarse a la docencia tiene una relevancia especial entre los/as encuestados/as lo que indica que la sociedad considera que la gente que se dedica a la profesión lo hace porque realmente le apasiona ser maestro o maestra. Esto apoya la perspectiva de Vélaz y Vaillant (2009), "maestro se nace", la docencia es una respuesta a un llamado, innata a la persona.



Gráfica 19: Respuestas hombres/mujeres ítem "vocación"

Un aspecto sorprendente acerca de este ítem son las respuestas dadas por los hombres y las mujeres del grupo de educación. Se observa que 17 de las 20 mujeres están muy de acuerdo en la importancia de la vocación en la decisión de dedicarse a la docencia mientras que los hombres, consideran que existen otros factores más importantes.

En cuanto al acceso, estos resultados llevan a pensar que sería interesante implantar en España el sistema de acceso vigente en países como Finlandia o Corea del Sur donde la selección es muy exigente y consta de distintas pruebas que el/la candidato/a debe superar para obtener una plaza en la facultad de educación. Como argumenta López (2015), si se eleva el famoso listón para ser maestro o maestra, se mejorará la enseñanza y provocará una consideración social elevada del oficio.

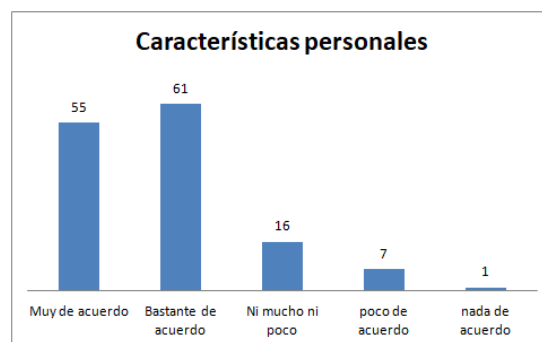


Gráfica 20: Respuestas ítem "mejores candidatos"

Siguiendo este argumento, los resultados obtenidos de la afirmación "si aumentase el prestigio, se presentarán mejores candidatos/as a las carreras universitarias correspondientes" hace ver que la valoración social que tiene una profesión puede influir en "bastante" medida a que se presenten personas más sobresalientes académicamente a ese grado.

No obstante, aunque el acceso más exigente garantice candidatos/as con mejor expediente académico para los puestos de enseñanza, para las personas encuestadas sigue teniendo más peso el factor vocación.

En cuanto a las características personales, el 83% dice estar "muy" o "bastante de acuerdo" que son capaces de influir por sí solas en el resultado escolar del alumnado. Aquí se encuentra otra evidencia de la necesidad de cuidar la selección de acceso a la docencia y de no evaluar exclusivamente una nota de corte.



Gráfica 21: Respuestas ítem "características personales"

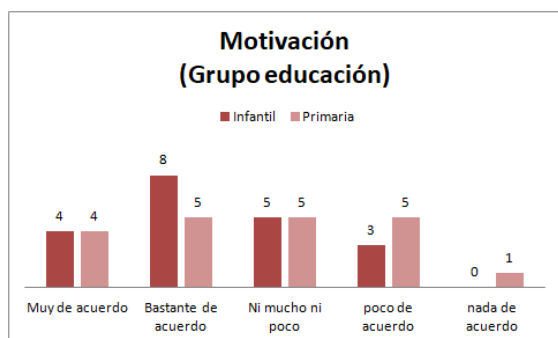
Sin embargo, dentro de esta cuestión, encontramos diferencias entre los grupos analizados. Por un lado, en el grupo judicial, 13 de las 20 respuestas consideran estar "muy de acuerdo" con esta afirmación. Mientras que, en el grupo de comunicación, sólo encontramos 4 personas que piensen igual. Los resultados tan dispares permiten ver que no hay un consenso entre todos los/as encuestados/as debido a la subjetividad de la temática.



Gráfica 22: Respuestas ítem "años de experiencia"

Relacionado se encuentra una estrecha relación entre los años de experiencia con la calidad docente para los/as interrogados/as. Siguiendo a Valle y Manso (2016), la jubilación anticipada de los docentes en España produce una expulsión del sistema educativo de las personas más aptas sin que la administración lo impida.

Si se tiene en cuenta la motivación de los docentes, el 60% de las respuestas totales afirman estar “muy” o “bastante” de acuerdo en que “cuanto menor sea el prestigio de los docentes, menor será su motivación para realizar el trabajo”. Si se desglosan los resultados de los distintos grupos, se observa como el de educación muestra mucho menos grado de acuerdo que otros grupos como el social, que sitúa el 80% de sus opiniones en los dos primeros grados de acuerdo. Podría indicar que los estudiantes de los grados de educación encuentran la motivación para realizar su trabajo en otros aspectos que no son, necesariamente, la valoración social de la profesión.



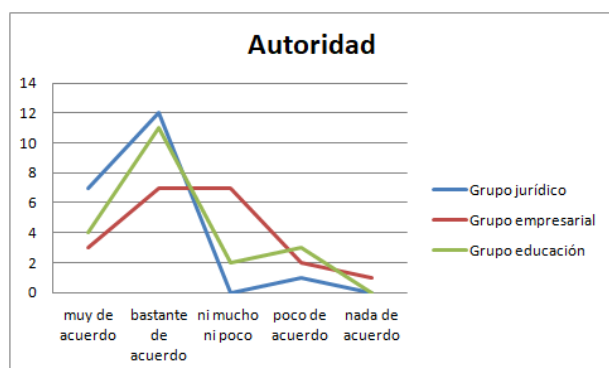
Gráfica 23: Respuestas grupo educación ítem “motivación”



Gráfica 24: Respuestas grupo social ítem “motivación”

Siguiendo con el aumento de prestigio, uno de los ítems pregunta si aumentaría la autoridad. Las respuestas obtenidas en su mayoría afirman que sí, que a mayor prestigio, mayor autoridad. No obstante, existen diferencias en los grupos que demuestra una discrepancia entre los distintos colectivos.

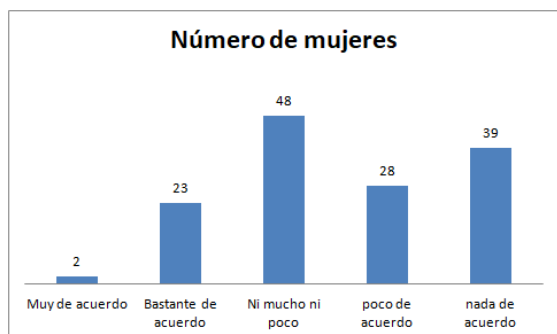
Se puede ver que el grupo jurídico está más de acuerdo con esta afirmación mientras que los estudiantes del grupo empresarial consideran que el prestigio y la autoridad no van



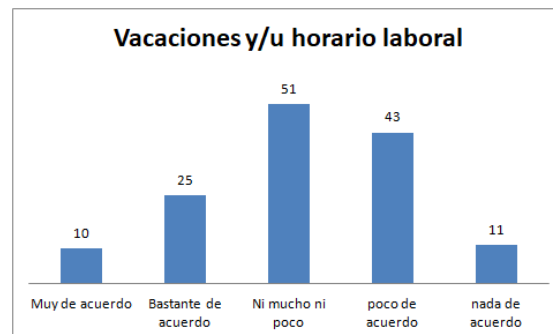
Gráfica 25: Respuestas de los grupos ítem “autoridad”

ligados. El grupo de educación piensa que es necesario aumentar la autoridad ya que, como informan Marina et al. (2015) las nuevas generaciones han perdido el respeto hacia la autoridad y los profesionales de la educación se encuentran abandonados con falta del necesario apoyo de la sociedad.

Por último, las dos afirmaciones que menos acuerdo tuvieron entre las personas sondeadas fueron las relativas al número de mujeres y el peso de las vacaciones y/u horario laboral.



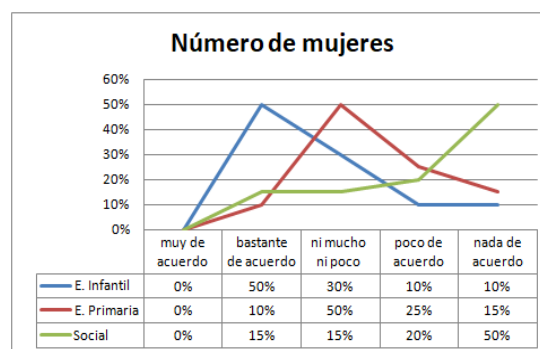
Gráfica 26: Respuestas ítem "número de mujeres"



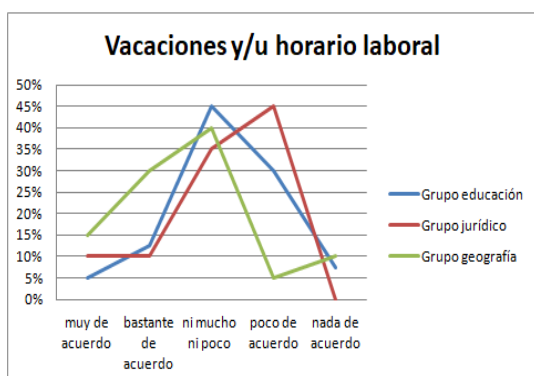
Gráfica 27: Respuestas ítem "vacaciones/horario"

A la afirmación "el gran número de mujeres en la profesión docente influye en su prestigio", el 82% de las respuestas indican que influye "ni mucho ni poco", "poco" o "nada". Con este grado de desacuerdo se puede deducir que, aunque sea una profesión feminizada, este factor no influye en el prestigio del oficio. Los datos contradicen a Valle y Manso (2016) cuando explican que la profesión docente está conceptualizada como semiprofesión debido a su alto grado de feminización, estatus asalariado y formación más corta.

Existen diferencias en las respuestas de los distintos grupos de estudiantes. El 50% de los estudiantes del grado infantil están "bastante de acuerdo", la mitad de los de primaria piensan que influye "ni mucho ni poco" y el 50% del grupo social considera que esta circunstancia "nada" tiene que ver con el prestigio.



Gráfica 28: Respuestas de los grupos ítem "mujeres"



Gráfica 29: Respuestas de los grupos ítem "vacaciones/horario"

En cuanto al peso que tienen las vacaciones y el horario laboral a la hora de elegir la docencia como salida profesional, se ve disparidad entre los grupos. El grupo de geografía es el que muestra más acuerdo con la afirmación mientras que el jurídico el que menos. Los/as estudiantes de educación consideran en su mayoría que no es el factor determinante.

TERCER BLOQUE: Medidas para mejorar el prestigio de los/las maestros/as.

En cuanto al último de los bloques, el cuestionario contenía una serie de medidas para puntuar del 0 al 10 según la utilidad que tendrían para mejorar el prestigio de los maestros y maestras. Los resultados obtenidos se exponen a continuación, después de haber realizado la media numérica con el total de las respuestas dadas por las personas encuestadas.

MEDIDAS PARA MEJORAR	MEDIA DE LOS RESULTADOS
Conocer los resultados de lo que hacen	8,61
Mejorar la formación inicial y permanente	8,46
Ley única de educación consensuada	8,44
Tener en cuenta la competencia emocional	7,61
Mayor exigencia en la selección de acceso	7,41
Sistema de incentivos para los buenos/as maestros/as	7
Reforzar la autoridad de los/as maestros/as	6,77
Aumentar el salario de los docentes	6,56
Atribución de más responsabilidades	6,32
Paridad de género en la profesión	5,89

Las tres medidas que más puntuación han recibido son las relativas a los resultados, formación y legislación. En primer lugar, se puede observar que los/as encuestados/as consideran que el prestigio mejoraría si los resultados de lo que hacen fueran más conocidos por la sociedad. Esto vuelve a llevar el foco principal de la educación actual a los resultados obtenidos, no a los medios que se necesitan para conseguirlos. Deja ver que a los/as docentes actuales no se les exige que tengan unas cualidades personales determinadas sino, más bien, que posean las competencias adecuadas para conseguir los mejores resultados. (Valle y Manso, 2016)

Esas competencias que se le exigen a los/as maestros/as deben estar presentes en la formación tanto inicial como permanente, según los resultados obtenidos. Aquí es donde entra el paradigma Lifelong Learning (aprendizaje permanente), el interés social creciente por la formación continuada de los/as maestros/as y la gran importancia que tiene para una educación de calidad.

Encontramos con una media casi igual a la formación, la necesidad de un pacto legislativo de educación para aumentar la valoración social del oficio. El continuo cambio de leyes y decretos provocan una inestabilidad entre los/as profesionales de la educación que exigen, entre otras medidas, una ley única, consensuada entre todos los agentes implicados que introduzca la sensatez y estabilidad en el mundo educativo. (Jornet et al., 2014)

En el puesto número cuatro encontramos la competencia emocional. Este ítem muestra resultados muy diferentes respecto a los diferentes grupos encuestados. El grupo de



educación considera más importante este elemento que el resto. Puede deberse, siguiendo las palabras de Valle y Manso (2016), a la necesidad percibida por los/as estudiantes de magisterio de que los/as docentes que entren en el sistema educativo sean personas capaces de gestionar una clase, con el equilibrio emocional suficiente para poder enfrentarse a un aula.

Gráfica 30: Media de los grupos ítem "competencia emocional"

La siguiente medida que aparece en la tabla es la exigencia en el acceso. Además de lo explicado en el *bloque II* acerca de implantar un sistema de acceso parecido al de países como Finlandia o Corea del Sur para aumentar el prestigio de la profesión, una mayor exigencia también podría disminuir el número de personas que estudian en las facultades de educación. Como explica López (2015), de cada generación que sale anualmente de maestros y maestras en España, sólo uno de cada tres terminará ejerciendo, ya que hay el triple de profesionales que necesidades de reposición.

En el medio de la tabla encontramos los incentivos para los/as buenos/as maestros/as, lo que Guilardi (1993) llama "merit-pay". Este sistema de incentivos económicos consistiría en premiar las conductas profesionales más calificadas. En países como Singapur ya se lleva a cabo, es una motivación extrínseca que provoca que los/as docentes crezcan en el terreno profesional.

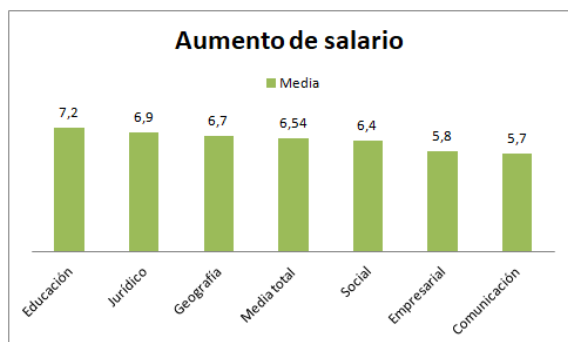
Hay diferencias notables entre los distintos grupos. El grupo social podría englobarse dentro de una perspectiva conductista ya que considera que es necesario un incentivo para la mejora mientras que, el empresarial junto con el de comunicación y educación, consideran que la gratificación de los profesionales de la educación es intrínseca al propio trabajo.



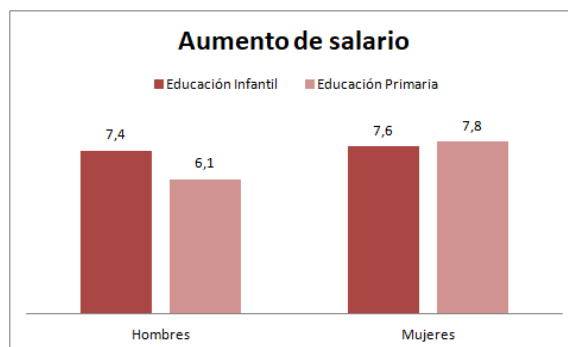
Gráfica 31: Media de los grupos ítem "incentivos"

La medida de reforzar la autoridad de los/as maestros/as se sitúa prácticamente al final de la tabla por lo que se puede afirmar que no es necesario que una profesión tenga mucha autoridad para tener un prestigio profesional elevado.

Por último, las tres medidas que encontramos en los últimos puestos de la tabla y, por lo tanto, su implantación no mejorarían el prestigio de los/as maestros/as según las personas encuestadas son aumentar el salario, atribuir más responsabilidades y paridad de género en la profesión.



Gráfica 32: Media de los grupos ítem "salario"



Gráfica 33: Media h/m grupo educación ítem "salario"

El salario presenta controversia de opiniones entre los distintos bloques que puede deberse a una percepción más tradicional, como la escala de Treiman (1977) que ordenaba el prestigio de las profesiones según su retribución salarial, por parte del grupo de educación, que consideran que un incremento de salario haría aumentar el prestigio. Además, si se analiza detenidamente las diferencias entre mujeres y hombres se puede observar que los hombres del grupo de educación consideran que la medida de aumentar el salario para aumentar el prestigio sería menos efectiva que las mujeres del mismo grupo. Esto contradice a Guilardi (1993) cuando explica que existen menos varones en la profesión

docente porque no es atractiva la retribución mensual para ellos en la misma medida que lo es para ellas.

La atribución de más responsabilidades se sitúa en el penúltimo lugar de la supuesta lista gradual de medidas para aumentar el prestigio de los/as maestros/as. Siguiendo al mismo autor, esto puede deberse a que las personas encuestadas perciben que la sociedad actual delega funciones educativas primarias, responsabilidad de los padres y madres, al centro educativo, sufriendo el profesorado una sobrecarga de trabajo que provoca malestar generalizado por no poder responder ante estas demandas que antiguamente no eran su responsabilidad.

Para terminar, es necesario comentar que según los resultados obtenidos, la medida que menos ayudaría a aumentar el prestigio del oficio del/a maestro/a sería la paridad de género. Aunque existen diferencias entre los grupos seleccionados, se puede ver que la mayoría están de acuerdo que la feminización de la profesión no implica un desprestigio social de ésta. Esto pone en duda lo apuntado por Valle y Manso (2016) acerca de que la tradición patriarcal y discriminatoria para las mujeres provoca desprestigio en las profesiones que la mayor parte de sus profesionales son mujeres.

3.7. Límites de la investigación.

Como en la mayor parte de las investigaciones de campo surgieron algunas limitaciones, agrupadas en los siguientes bloques:

Formación:

- Inexperiencia y poca formación para realizar una investigación.
- Dificultad para analizar los datos al no disponer de los conocimientos necesarios para el empleo de programas de tratamiento de datos.
- Determinados temas estudiados en la investigación son específicos del gremio de los/as maestros/as por lo que los/as encuestados/as que están fuera del ámbito educativo, no tienen conocimiento.

Muestra e instrumento:

- Desigualdad de hombres y mujeres en la muestra.
- Las respuestas de término medio dificultad los resultados excluyentes.

- Datos distorsionados por la deseabilidad social de las respuestas, políticamente correctas.
- Dificultad de generalizar los resultados por tener una muestra pequeña y el instrumento de estudio sin validar.

Procedimiento:

- Escasez de tiempo para realizar el trabajo y necesidad de sintetizar mucha información en espacio reducido.
- Poca información sobre la temática, la mayor parte de carácter divulgativo, escasez de estudios científicos.
- Dificultad y necesidad de mucho tiempo a la hora de pasar los cuestionarios debido al elevado número de encuestados/as.

4. CONCLUSIONES.

Después de revisar y analizar la información obtenida, es necesario realizar un pequeño resumen con los datos más importantes. En primer lugar, observamos que existen diferencias a la hora de elegir una profesión. Éstas son debidas, entre otras cosas, al sexo del elector, la personalidad del individuo, la exigencia académica del oficio o, simplemente, la valoración social que despierta la profesión en la sociedad.

Esta serie de motivos puede provocar que haya profesiones más feminizadas que otras así como también oficios que cuentan con más prestigio social. En el caso de la docencia; diversos autores explican que la evolución que sufrió la profesión del/a maestro/a a lo largo del tiempo pudo haber determinado la desvalorización social que describe el colectivo de enseñantes actualmente. La relevancia que tienen para la profesión aspectos como la vocación, los conocimientos del profesorado o las cualidades personales de los docentes quedan, hoy en día, seriamente cuestionados debido al avance tecnológico y a la sociedad de la información.

Por este motivo, si se analizan los factores que provocan que la educación de países como Finlandia, Singapur, Corea del Sur..., países que lideran el ránking del Informe PISA, sea tan extraordinaria se encuentra que el elemento principal es el/la maestro/a. En estos sistemas educativos, se seleccionan a los/as estudiantes de mayor talento para ejercer la docencia, teniendo un sistema de difícil acceso si no se cuenta con las habilidades y actitudes óptimas para la profesión. Esta difícil selección conduce a un aumento del prestigio

de la profesión y a un mayor compromiso entre los profesionales de la educación, como dice Enkvist (2016): “los jóvenes se sienten elegidos y saben que los demás del grupo también son jóvenes elegidos” (p.28).

Las investigaciones que tienen como objetivo reflejar el prestigio medio de cada profesión, acostumbran a medir la cantidad de ingresos y el poder. Esto ocurre, por ejemplo, en la Escala Internacional de Prestigio de Treiman (1977). No obstante, si se comparan los resultados obtenidos en la investigación realizada, se puede observar que el nivel de ingresos no es un factor determinante para medir el prestigio, se le da más importancia a aspectos como son la contribución a la sociedad y la responsabilidad que conlleva la profesión. Además, las personas encuestadas sitúan en tercer lugar por la cola el ítem de “aumentar el salario de los/as docentes” en cuanto a las variables que podrían mejorar la valoración social de los/as maestros/as.

A la luz de nuestros resultados, cabría decir que el prestigio de los docentes aumentaría con una mejora de la formación inicial y permanente; que un acceso más exigente a los grados de educación, a la formación inicial, llevaría implícito mejores candidatos para el oficio aunque la vocación siga teniendo un peso alto en la decisión de dedicarse a la docencia. En cuanto a los contenidos a tratar en la formación de los enseñantes, se puede decir que el colectivo encuestado que pertenece al grupo de educación, da mucha más importancia a las características personales de los/as maestros/as que el resto de los/as encuestados/as. Además, éstos sitúan la competencia emocional como elemento prioritario a tener en cuenta para aumentar el prestigio de la profesión.

Como constata la revisión teórica y la investigación efectuada, la posibilidad de una ley única consensuada por todos los agentes educativos implicados es un factor esencial para que aumente el prestigio de la profesión docente. La posibilidad de un pacto educativo introduciría la estabilidad y sensatez necesaria siendo de gran utilidad que, en la escritura de la nueva ley de educación, siguiendo a Bona (2015), estuvieran presentes los/as educadores/as que trabajan todos los días con los niños y adolescentes.

Nuestros datos también ponen en manifiesto que la variable que más ayudaría a aumentar el prestigio de los/as maestros/as sería el conocimiento de los resultados de lo que hacen. Esto vuelve a poner sobre la mesa la supremacía del producto sobre el proceso. Como explican Valle y Manso (2016) el docente actual tiene que rendir por los resultados obtenidos provocando que la enseñanza pase a ser una actividad cada vez más técnica

siendo así más susceptible de control. Esto provoca un cambio en la identidad del profesorado dejando olvidadas las cualidades personales y la atención de manera individualizada del alumnado.

Pese a que la literatura dice que el ser una profesión feminizada influye negativamente en su prestigio, las personas encuestadas afirman que la paridad de género no provocaría un mayor aumento de prestigio, sitúan esta variable en último puesto de posibles variables de mejora del prestigio.

En definitiva, parece claro que el prestigio de los docentes puede determinar en cierto modo que los jóvenes escojan o no el oficio. No obstante, después de analizar los datos, la percepción que tienen los profesionales del gremio está ligeramente distorsionada. La sociedad valora su trabajo aunque considera que se podría aumentar el prestigio de los/as maestros/as si se conocen mejor los resultados de lo que hacen; se mejora la formación inicial y permanente; si se otorga mayor exigencia al acceso al grado; se elabora una marco legislativo estable, etc. Todo esto pone en relieve que un cambio en la valoración social de la profesión podría ser el camino a seguir para una mejora en la calidad educativa del país.

Para la autora del trabajo, poder comparar tanto la visión de los expertos sobre el tema junto con la opinión de los estudiantes de la rama de *Ciencias Sociales y Jurídicas* de la USC, ha permitido enriquecer sus conocimientos posibilitando así un mayor acercamiento hacia la temática abordada, sabiendo la importancia que adquiere para la sociedad el prestigio de una profesión, que va a ser la suya.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguerro, I. y Braslavsky, C. (2003). *Escuelas del futuro en sistemas educativos del futuro: ¿qué formación docente se requiere?*. Buenos Aires: Papers.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *How the world's best performing school systems come out on top*. Londres: McKinsey & Company.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

- Bona, C. (2015). *La nueva educación: los retos y desafíos de un maestro de hoy*. Barcelona: Plaza Janés.
- Cantón, I. y Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente*. Madrid: Narcea.
- Carabaña, J. y Gómez, C. (1996). *Escalas de prestigio profesional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Enkvist, I. (2016). *El complejo oficio del profesor*. España: Fineo.
- Fernández, M. (1993). *La profesión docente y la comunidad escolar: crónica de un desencuentro*. Madrid: Morata.
- Ganzeboom, H.B., y Treiman, D.J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status. *Social Science Research*, 25, 201-239.
- Ghilardi, F. (1993). *Crisis y perspectivas de la profesión docente*. Barcelona: Gedisa.
- Gordillo, M.V. (1988). *Manual de orientación educativa*. Madrid: Alianza.
- Imbernón, F. (2017). *Ser docente en una sociedad compleja. La difícil tarea de enseñar*. Barcelona: Graó
- Jornet, J.M., García-García, M. y González Such, J. (2014). *La evaluación de sistemas educativos: informaciones de interés para los colectivos implicados*. Valencia: Universitat de València.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 4 de mayo de 2006, núm 106, p.110.
- López, F. (2015). «MIR educativo y profesión docente. Un enfoque integrado». *Revista Española de Pedagogía*, 261, 283-299.
- Marina, J.A., Pellicer, C. y Manso, J. (2015). *Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- Pérez, V. y Rodríguez J.C. (2014). *El prestigio de la profesión docente en España*. Madrid: Fundación europea Sociedad y Educación. Recuperado de:
<http://www.sociedadeducacion.org/site/wp-content/uploads/Hallazgos.pdf>
- Rivas, F. (1988). *Psicología vocacional: Enfoques del asesoramiento*. Madrid: Morata.
- Rivas, F. (1995). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. Madrid: Síntesis.
- Treiman, D.J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. Nueva York: Academic Press.
- Valle, J. M. y Manso, J. (2016). *La "cuestión docente" a debate. Nuevas perspectivas*. Madrid: Narcea.
- Vélaz, C. y Vaillant, D. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura Fundación Santillana. Recuperado de:
<https://www.oei.es/Educacion/metas2021/coleccion-libros>.
- Zamora, B. y Cabrera, L. (2015). La sociedad y el profesorado. Imágenes y opiniones sociales sobre el profesorado. *Revista de la Asociación de Sociología de la educación*, 8(1), 1-22.

ANEXOS

Anexo I: Instrumento elaborado.

ENCUESTA SOBRE EL PRESTIGIO DOCENTE

Estimado/a estudiante:

La presente encuesta forma parte de una investigación para la realización de un Trabajo Fin de Grado que tiene como objetivo estudiar el prestigio que la sociedad atribuye a las diferentes profesiones y, en especial, a la profesión docente.

Sus respuestas, pensadas cuidadosamente, nos aproximarán al conocimiento de la situación que el alumnado de la USC tiene sobre el tema de esta investigación.

Marque con una X la opción que considere más adecuada en cada caso.

Muchas gracias por su colaboración.

Sexo: Hombre ☐ Mujer ☐

Estudiante Grado/Doble Grado de:

.....

1.- Cuando valora el prestigio de una profesión, ¿en qué medida tiene en cuenta...?

	Mucho	Bastante	Ni mucho ni poco	Poco	Nada
Los ingresos de esa profesión.					
La creatividad de esa profesión.					
El horario laboral de esa profesión.					
El respeto que despierta en los demás esa profesión.					
La exigencia académica de esa profesión.					
La contribución a la sociedad de esa profesión.					
La valoración social que tiene esa profesión.					
La responsabilidad que conlleva esa profesión.					

2.- Valore las siguientes afirmaciones

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni mucho ni poco	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Si aumentase el prestigio de los/as maestros/as, mejorarían los resultados de nuestro sistema educativo.					
Un mayor prestigio de los/as maestros/as aumentaría su autoridad.					
Si aumenta el prestigio de los/as maestros/as, se presentarán mejores candidatos/as a las carreras universitarias correspondientes.					
Cuanto menor sea el prestigio de los/as docentes, menor será su motivación para realizar su trabajo.					
En la decisión de dedicarse a la docencia pesa mucho la duración de las vacaciones y los horarios laborales.					
En la decisión de dedicarse a la docencia pesa mucho la vocación.					
El gran número de mujeres en la profesión docente influye en su prestigio.					
Los años de experiencia profesional influyen en la calidad docente.					
Las características personales de los/as docentes son capaces por sí solas de influir en el resultado escolar del alumnado.					
El acceso a la carrera de Maestro/a debería ser más exigente de lo que es actualmente.					
La sociedad valora cada vez menos los saberes y el conocimiento.					
Los resultados de informes internacionales como PISA (nivel de competencia del alumnado) influyen en el prestigio del profesorado.					
Los continuos cambios en la legislación sobre educación dificultan la labor docente.					

3.- En una escala de 0 a 10, siendo el 0 “muy poco útil” y el 10 “muy útil”, ¿qué utilidad tendría cada una de las siguientes medidas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mejorar la formación inicial y permanente del profesorado.											
Tener en cuenta la competencia emocional del personal docente.											
Mayor exigencia en la selección de acceso a las carreras que llevan a la docencia											
Reforzar la autoridad de los/as docentes.											
Paridad de género en la profesión.											
Atribución de más responsabilidades a los/as docentes.											
Ley única de educación, consensuada entre todos los agentes implicados.											
Un sistema de incentivos para los/as buenos/as maestros/as.											
Aumentar el salario de los/as docentes.											
Que se conozcan mejor los resultados de lo que hacen.											

3

María Rodríguez Romanos

María Rodríguez Romanos

María Rodríguez Romanos

María Rodríguez Romanos

María Rodríguez Romanos

¿Cuándo valora el prestigio de una profesión, ¿en qué medida tiene en cuenta...?

	MUCHO			BASTANTE			NI MUCHO NI POCO			POCO			NADA		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
INGRESOS	2		2	4	5	9	2	1	3	2	3	5	1		1
CREATIVIDAD	1		1	7	4	11		3	3	3	2	4	1		1
HORARIO		1	1	4	3	7	3	3	6	3	2	5	1		1
RESPECTO	1		1	5	3	8	3	1	4	1	3	4	1	2	3
EXIGENCIA	4	2	6	2	2	4	4	4	8	1	1	1	1		1
CONTRIBUCIÓN	8	7	15	2	2	4			0	1	1	1			0
VALORACION	3	1	4	3	4	7	2	2	4	2	2	4	1		1
RESPONSABLE	9	5	14	1	4	5		1	1			0			0

TABLA II

EDUCACIÓN PRIMARIA

Valore las siguientes afirmaciones

	MUY DE ACUERDO			BASTANTE DE ACUERDO			NI MUCHO NI POCO			POCO DE ACUERDO			NADA DE ACUERDO		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
RESULTADOS	4	1	5	4	5	9	2	2	4	1	1	1	1		1
AUTORIDAD	5	1	6	3	5	8	1	3	4	1	1	2			0
CANDIDATOS	3	4	7	5	2	7	2	2	4	2	2	2			0
MOTIVACIÓN	2	2	4	3	2	5	3	2	5	2	3	5	1		1
VACACIONES	1	1	2	3	3	6	6	2	8	3	3	6	1		1
VOCACIÓN	10	2	12		7	7			0	1	1	1			0
MUJERES			0	1	1	2	8	2	10	1	4	5	3		3
EXPERIENCIA	4	1	5	4	6	10	1		1	1	3	4			0
CARACTERÍSTICAS	5	1	6	5	8	13		1	1			0			0
ACCESO	3	4	7	6	2	8		4	4	1	1	1			0
CONOCIMIENTO	3	4	7	3	5	8	2	1	3	2	2	2			0
INFORMES			0	7	6	13	3		3	3	3	1	1		1
LEGISLACIÓN	8	7	15	2	2	4		1	1			0			0

¿Qué utilidad tendría cada una de las siguientes medidas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as?

	0			1			2			3			4			5			6			7			8			9			10			
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL				
FORMACIÓN			0			0			0			0			0			0			0			1			3	4	7	5	5	10		
C.EMOCIONAL			0			0			0			1			2			0			0			2			2	2	2	5	2	7		
ACCESO			0			0			0			0	2	1	3			0			3			2	3	2	5	0	3	4	7			
AUTORIDAD			1			0			1			1	1	2	1			1			0			1	1	2	3	6	1	2	3	1		
PARIDAD	1		1			0			3			0	1	1	2	2	4	1			1			1	2	2	4	2	2	1	2	3		
RESPONSABILIDAD			0			1			3	2	1	3			0	2	1	3	1		1			4	1	5	2	2	1	1	1	1		
LEY UNICA			0			0			0			1	1	1	0			0			0			1	2	2	2	1	3	4	6	5	11	
INCENTIVOS			1			0			1			3	3	0	0	1		1			1			2	2	3	2	5	1	2	3	3		
SALARIO			1			0			0			2	2	0	2	1	3	1			1			1	2	3	2	5	2	2	1	3		
RESULTADOS	1		1			0			0			1	1		0			0			1			0			1	3	4	1	5	5	3	8

Cuando valora el prestigio de una profesión, ¿en qué medida tiene en cuenta...?

	MUCHO		BASTANTE		NI MUCHO NI POCO		POCO		NADA	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
INGRESOS	3	3	5	7	12	1	3	3	1	1
CREATIVIDAD	1	2	5	1	6	4	3	4	7	0
HORARIO	2	1	4	1	5	3	4	1	5	0
RESPETO	6	4	3	2	5	4	1	5	0	0
EXIGENCIA	5	2	4	3	7	2	1	3	2	1
CONTRIBUCIÓN	8	6	3	1	4	2	2	0	0	0
VALORACIÓN	6	4	2	2	4	5	1	6	0	0
RESPONSABLE	10	6	2	1	3	0	1	1	1	0

TABLA III

SOCIAL

Valore las siguientes afirmaciones

	MUY DE ACUERDO		BASTANTE DE ACUERDO		NI MUCHO NI POCO		POCO DE ACUERDO		NADA DE ACUERDO	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
RESULTADOS	5	2	2	2	4	4	3	7	1	1
AUTORIDAD	1	5	9	2	11	1	1	1	1	1
CANDIDATOS	4	3	6	3	9	2	1	3	1	0
MOTIVACIÓN	4	3	7	2	9	2	2	1	1	1
VACACIONES	1	1	4	3	7	3	2	5	4	2
VOCACIÓN	7	7	4	4	2	2	2	0	6	1
MUJERES	0	0	2	1	3	2	1	3	4	10
EXPERIENCIA	5	1	3	5	8	4	1	1	2	0
CARACTERÍSTICAS	5	3	5	4	9	2	2	1	1	0
ACCESO	8	4	1	1	2	3	5	2	2	0
CONOCIMIENTO	1	2	6	4	10	5	1	6	1	0
INFORMES	0	0	6	5	11	4	2	6	3	0
LEGISLACIÓN	8	4	3	2	5	1	1	2	1	0

¿Qué utilidad tendría cada una de las siguientes medidas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as?

	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
FORMACIÓN	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	3	2	0	1	5	4	2	2	6	6
C. EMOCIONAL	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	0	2	2	0	3	1	1	1	4	5	2	1
ACCESO	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	2	1	2	2	3	1	4	5	2	3
AUTORIDAD	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	6	2	4
PARIDAD	4	3	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	4	1	0	0
RESPONSABILIDAD	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	3	1	4	1	5	1	2	3
LEY ÚNICA	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	1	1	1	3	2	5	3	4	2
INCENTIVOS	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	5	2	7	5	2
SALARIO	0	0	0	0	2	2	1	1	2	0	3	1	4	1	2	1	3	3	3	3	2	2
RESULTADOS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	4	4	3	2	5	6	3

Quando valora el prestigio de una profesión, ¿en qué medida tiene en cuenta...?

	MUCHO		BASTANTE		NI MUCHO NI POCO		POCO		NADA	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
INGRESOS	3	1	6	6	1	2	1	1		0
CREATIVIDAD	2	2	3	3	4	5	2	1		0
HORARIO	3	1	1	3	4	5	2	3		1
RESPECTO	2	4	4	4	3	4	2	1		0
EXIGENCIA	3	1	4	4	3	1	1	3		0
CONTRIBUCIÓN	5	2	2	4	3	2	1	1		0
VALORACION	2	3	2	1	5	3	2	2		0
RESPONSABLE	4	3	6	3	1	3	0	0		0

TABLA IV

EMPRESARIAL

Valore las siguientes afirmaciones

	MUY DE ACUERDO		BASTANTE DE ACUERDO		NI MUCHO NI POCO		POCO DE ACUERDO		NADA DE ACUERDO	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
RESULTADOS	2	3	2	1	4	3	2	2	1	1
AUTORIDAD	2	1	4	3	4	3	2	2	1	1
CANDIDATOS	2	1	7	5	2	2	3	3		0
MOTIVACIÓN	3	3	5	4	1	1	4	1	1	2
VACACIONES		0	3	3	2	5	4	3	2	1
VOCACIÓN	6	8	1	1	3	3	1	1		0
MUJERES		0		1	4	1	2	3	5	4
EXPERIENCIA	3	3	5	4	2	2	1	2		0
CARACTERÍSTICAS	5	3	3	4	2	2	1	1		0
ACCESO	3	1	3	2	3	5	2	2	1	1
CONOCIMIENTO	4	3	4	5	1	1	2	2		0
INFORMES		2	4	5	5	2	2	2		0
LEGISLACIÓN	6	4	4	5		0	1	1		0

¿Qué utilidad tendría cada una de las siguientes medidas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as?

	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
FORMACIÓN		0		0		0		0		1		2		1		3		1		2		4	
C.EMOCIONAL		0		0		0		1		1		3		1		4		2		3		6	
ACCESO		0		0		1		1		1		2		1		3		4		2		1	
AUTORIDAD		0	1		1		1		1		1		2		3		4		3		0		
PARIDAD		2		1		1		1		1		2		1		2		2		1		3	
RESPONSABILIDAD		0		1		1		2		0		3		2		1		2		2		3	
LEY ÚNICA		1		0		0		0		0		2		0		2		4		2		3	
INCENTIVOS	1	1		0		1		1		0		2		1		3		2		1		3	
SALARIO	1	1		0		1		1		2		3		3		5		3		2		2	
RESULTADOS		0		0		0		0		0		1		0		3		2		4		5	

Cuando valora el prestigio de una profesión, ¿en qué medida tiene en cuenta...?

	MUCHO			BASTANTE			NI MUCHO NI POCO			POCO			NADA		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
INGRESOS	1	5	6	4	5	9	4		4	1	1	2			0
CREATIVIDAD	1	2	3	4	6	10	3	2	5	1	1	2			0
HORARIO	1	2	3	2	4	6	2	4	6	3	1	4	1		1
RESPETO	2	1	3	3	2	5	2	2	4	2	2	4	2	4	6
EXIGENCIA	2	2	4	5	6	11	1	2	3	1	1	2	1	1	1
CONTRIBUCIÓN	5	4	9	3	1	4		2	2	1	2	3	2	2	2
VALORACION			0	2	5	7	6	3	9	1	1	2	1	2	3
RESPONSABLE	5	4	9	1	5	6	2	1	3	1		1	1	1	1

TABLA V

GEOGRAFÍA

Valore las siguientes afirmaciones

	MUY DE ACUERDO			BASTANTE DE ACUERDO			NI MUCHO NI POCO			POCO DE ACUERDO			NADA DE ACUERDO		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
RESULTADOS	2	2	4	4	3	7	1	2	3	1	2	3	1	2	3
AUTORIDAD	3	3	6	5	3	8		3	3	1	1	2		1	1
CANDIDATOS	4	4	8	2	6	8	2	1	3			0	1		1
MOTIVACIÓN	4	1	5	3	4	7	3	3	6	1	2	3	1	1	2
VACACIONES	2	1	3	3	3	6	2	6	8	1		1	1	1	2
VOCACIÓN	6	5	11	3	4	7	1	1	2			0	1	1	2
MUJERES			0	1	4	5	3	2	5	2	2	4	5	3	8
EXPERIENCIA	3	5	8	3	3	6	1	2	3	2	1	3			0
CARACTERÍSTICAS	4	4	8	4	5	9	1	1	2	1	1	2			0
ACCESO	2	4	6	5	3	8	1	3	4	1	1	2			0
CONOCIMIENTO	3	3	6	4	4	8	4	3	7	1	1	2			0
INFORMES	2	2	4	5	6	11	3	3	6			0	1	1	2
LEGISLACIÓN	7	5	12	2	6	8			0			0			0

¿Qué utilidad tendría cada una de las siguientes medidas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as?

	0			1			2			3			4			5			6			7			8			9			10								
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL									
FORMACIÓN C.EMOCIONAL			0			0			0			0			0			0			1			2			2			4			0			5	8	13	
			0			0			1			1			1			2			2			3			1			3			4			2	1	3	
	1		1			0			0			0			1			1			1			3			1			2			2			4	1	2	
			0			0			0			0			0			1			3			1			3			4			1			2	2	2	
AUTORIDAD			0			0			0			0			1			3			3			1			4			2			6			1	2	2	
PARIDAD	3	1	4			1			0			3			3			2			4			1			2			3			0			1	1	2	2
RESPONSABILIDAD	1		1			0			0			2			2			1			2			1			3			5			4			2	2	2	
LEY UNICA			0			0			0			0			0			1			1			1			1			1			1			1	2	7	14
INCENTIVOS			0			0			1			1			1			1			1			1			2			3			4			7	1	3	6
SALARIO	1		1			1			0			1			1			4			4			3			1			1			2			2	1	3	4
RESULTADOS			0			0			0			1			1			2			0			3			3			6			2			2	2	2	4

¿Cuando valora el prestigio de una profesión, ¿en qué medida tiene en cuenta...?

	MUCHO		BASTANTE		NI MUCHO NI POCO		POCO		NADA	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
INGRESOS	4	1	5	2	3	2	1	1	1	1
CREATIVIDAD	2	2	5	1	4	3	4	1	5	0
HORARIO	1	1	2	5	2	3	5	1	6	0
RESPETO	2	1	3	5	4	4	1	2	3	1
EXIGENCIA	4	4	7	3	1	1	2	2	4	1
CONTRIBUCIÓN	6	4	10	6	3	1	1	0	0	0
VALORACION	2	2	8	2	3	1	1	2	3	1
RESPONSABLE	8	5	13	2	2	2	1	1	2	0

TABLA VI

JURÍDICO

Valore las siguientes afirmaciones

	MUY DE ACUERDO		BASTANTE DE ACUERDO		NI MUCHO NI POCO		POCO DE ACUERDO		NADA DE ACUERDO	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
RESULTADOS	2	1	3	4	5	1	3	1	4	0
AUTORIDAD	4	3	7	9	0	0	1	1	1	0
CANDIDATOS	3	2	5	3	2	1	3	1	4	0
MOTIVACIÓN	4	3	7	3	0	0	4	4	2	1
VACACIONES	1	1	2	1	5	2	6	3	9	0
VOCACIÓN	4	1	5	5	2	2	2	2	4	0
MUJERES	1	1	1	0	6	5	4	1	5	3
EXPERIENCIA	4	3	7	5	2	2	2	2	0	0
CARACTERÍSTICAS	8	5	13	2	3	3	0	0	0	0
ACCESO	7	4	11	2	3	1	1	1	0	0
CONOCIMIENTO	3	5	8	5	5	5	0	0	0	0
INFORMES	1	1	2	3	3	3	6	1	7	0
LEGISLACIÓN	7	3	10	6	2	2	0	0	0	0

¿Qué utilidad tendría cada una de las siguientes medidas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as?

	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
FORMACIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	5	3	1	4	6	6
C.EMOCIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	1	1	3	2	2	4	1	5	3
ACCESO	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	3	1	4	3	7	3
AUTORIDAD	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	1	3	1	3	1	3	2	5	3	1	4
PARIDAD	0	0	1	1	2	0	0	1	0	0	2	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	1
RESPONSABILIDAD	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	1	3	4	4	2	2	1	1	2	1	3	1
LEY ÚNICA	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	1	1	1	1	1	1	3	6	4	4	2	3
INCENTIVOS	1	1	0	0	0	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	2	1
SALARIO	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3
RESULTADOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	1	1	1	2	4	3	7	4	3

Quando valora el prestigio de una profesión, ¿en qué medida tiene en cuenta...?

	MUCHO			BASTANTE			NI MUCHO NI POCO			POCO			NADA		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
INGRESOS	3	2	5	3	3	6	6	1	7	3	1	4			0
CREATIVIDAD	4	2	6	4	3	7	3	1	4	1	2	3			0
HORARIO	1	1	2	4	2	6	4	2	6	3	2	5	1		1
RESPECTO			0	6	5	11	4	2	6	1	1	2	1		1
EXIGENCIA	2	2	4	4	2	6	2	2	4	4	2	6			0
CONTRIBUCIÓN	6	4	10	4	1	5	2	2	4	1	1	2			0
VALORACIÓN	1	1	2	2	4	6	6	1	7	1	1	2	2	1	3
RESPONSABLE	5	4	9	7	2	9		1	1	1	1	1			0

TABLA VII

COMUNICACIÓN

Valore las siguientes afirmaciones

	MUY DE ACUERDO			BASTANTE DE ACUERDO			NI MUCHO NI POCO			POCO DE ACUERDO			NADA DE ACUERDO		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
RESULTADOS	3	2	5	4	3	7	4	2	6	1	1	2			0
AUTORIDAD	3	2	5	3	4	7	6	1	7		1	1			0
CANDIDATOS	1	2	3	4	5	9	5	1	6	2		2			0
MOTIVACIÓN	2	1	3	5	3	8	3	3	6	1	1	2	1		1
VACACIONES	1	1	2	1	1	2	5	1	6	3	5	8	2		2
VOCACIÓN	4	4	8	6	4	10	1		1	1		1			0
MUJERES	1	1	2		2	2	4	4	8	4	1	5	2	2	4
EXPERIENCIA	2	2	4	4	3	7	6	2	8		1	1			0
CARACTERÍSTICAS	2	2	4	6	5	11	1	1	2	2		2	1		1
ACCESO	4	2	6		2	2	6	1	7	1	2	3	1		2
CONOCIMIENTO	4	1	5	5	2	7		3	3	3	2	5			0
INFORMES	1	1	2	7	3	10	3	2	5	1	2	3			0
LEGISLACIÓN	6	6	12	5	2	7	1		1			0			0

¿Qué utilidad tendría cada una de las siguientes medidas para mejorar el prestigio de los/as maestros/as?

	0			1			2			3			4			5			6			7			8			9			10			
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL				
FORMACIÓN			0			0		1	1			0			0	2		2			0	2		2	2	4	2	2	4	4	3	7		
C.EMOCIONAL			0			0		1	1			0			0		1	1	1	0		3	2	5	1	3	4	2	6	3	3	3		
ACCESO			0			0		2	2			0	1		1	2		3	4	2	1	4	4	3	3	4	2	2	1	2	3	3		
AUTORIDAD	1		1			0		1	1			1			0	1	2	3	5	1	6	1		1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	
PARIDAD			0			1		2	2			0	1		1	2		2	0	3		3	1	4	1	1	3	1	4	2	3	5	5	
RESPONSABILIDAD			0			0			0	1		2	1		1	2	2	4	4				3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1
LEY UNICA			0			0			0			0	1		1	1		1	3	1	4		2	2	1	2	3	3	3	3	3	6		
INCENTIVOS	1		1			0			0			0	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	3	4	1	5	2	1	3	1	1	1	1
SALARIO			0			0		1	2	2		2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	5	2	1	3	1	1	1	0		
RESULTADOS			0			0			0			0			0		1	1	1	2	1	1	1	3	2	5	4	2	6	3	2	5		